COMUNE DI MUSSOMELI

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)
Piazza della Repubblica s.n-.93014-MUSSOMELI
tel.0934/961111- Fax 0934/991227
comunemussomeli@legalmail.it

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 188 del reg. gen. **DATA 09.12.2015**	**OGGETTO:** PRESA D'ATTO APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2015-2017.-

L'anno duemilaquindici giorno nove del mese di dicembre alle ore 13,25, nella sede municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la giunta municipale nelle persone dei signori:

		Presenti	Assenti
CATANIA GIUSEPPE SEBASTIANO	SINDACO	X	
CANALELLA FRANCESCO SAVERIO	VICE SINDACO		X
TERRITO GIUSEPPINA	ASSESSORE		X
LO CONTE SEBASTIANO DOMENICO	ASSESSORE	X	
MANCUSO GIUSEPPE	ASSESSORE	X	

Con la partecipazione del vice segretario generale dr.ssa Cordaro Antonina

SOGGETTO PROPONENTE

AREA AMMINISTRATIVA

UFFICIO PERSONALE

Data 09.12.2015

IL RESPONSABILE f.to Imbornone Calogera.

ORGANO POLITICO_____

Data_____

IL SINDACO/L'ASSESSORE
f.to _____

L'UFFICIO REDIGENTE
f.to _____

Pareri espressi sulla proposta ai sensi dell'art. 53 della legge n. 142/1990, recepita con legge regionale n. 48/1991 e successive modifiche.
==========
Parere in ordine alla REGOLARITA' TECNICA Favorevole

Addì 09.12.2015

Il Responsabile dell'area f.to D.ssa Antonina Cordaro

==========

Parere in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE Favorevole

Addì 09.12.2015

Il Responsabile dell'area finanziaria f.to D.ssa Maria Vincenza Castiglione

OGGETTO: PRESA D'ATTO APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2015-2017.

RICHIAMATI i CC.CC.NN.LL. del comparto Regioni ed Autonomie Locali tuttora vigenti, per ultimo quello sottoscritto il 31.7.2009 che prevedono la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività con la relativa determinazione annuale delle risorse decentrate;
VISTO l'art. 4 del CCNL 22.1.2004 che stabilisce i tempi e le procedure per la stipulazione del Contratto collettivo decentrato integrativo.
RICHIAMATI:
- Il D. Lvo 27.10.2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4.3.2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- D. Lvo 1.8.2011, n. 141 "Modifiche ed integrazioni al D.Lvo 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3, della Legge 4.3.2009, n. 15", che interviene – anche con norme d'interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lvo 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6.

PRESO ATTO che il suddetto D.Lvo 150, all'art. 65, per le Autonomie locali ha previsto l'adeguamento dei contenuti dei CCDI alla normativa introdotta dallo stesso decreto legislativo e che in caso di mancato adeguamento, le norme cesseranno la loro efficacia, non saranno ulteriormente applicabili e saranno sostituite dalle nuove norme legislative;
PRESO ATTO, altresì, che i pagamenti effettuati con il CCDI precedente, non aggiornato ai principi della Legge Brunetta, riguardavano solo prestazioni necessarie non soggette a ripetizione;
ATTESO che in data 03.12.2015, a conclusione della trattativa in merito al contenuto del nuovo CCDI, si è riunita la delegazione trattante che ha approvato e sottoscritto definitivamente il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2015-2017.
PRESO ATTO, che il Revisore dei Conti Unico dott. Amico Francesco M. D. in data 24/09/2015 prot. n. 19449 ha trasmesso la certificazione favorevole di compatibilità degli oneri conseguenti con i vincoli di bilancio e di coerenza con i vincoli dei CC.CC.NN.LL.
RICHIAMATI:
- il vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente adottato con delibere di GC n. 251 e 252 del 24.12.2013, in attuazione del D.Lvo 150/2009;
- la determinazione dirigenziale del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 195-552 del 28.09.2015 di costituzione del Fondo 2015;

VISTA la l.r. 15 marzo 1963, n.16 "Ordinamento amministrativo degli enti locali nella Regione siciliana";
VISTA la legge n.142/1990, come recepita dalla l.r. n.48/1991 e successive modifiche;
VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" che, tra le altre cose, reca norme in materia di "ordinamento finanziario e contabile";
VISTA la l.r. 23 dicembre 2000, n.30 "Norme sull'ordinamento degli enti locali";
VISTA la l.r. 16 dicembre 2008, n.22 "Composizione delle giunte. Status degli amministratori locali e misure di contenimento della spesa pubblica. Soglia di sbarramento nelle elezioni comunali e provinciali della Regione. Disposizioni varie";
VISTA la l.r. 5 aprile 2011, n.6 "Modifiche di norme in materia di elezione, composizione e decadenza degli organi comunali e provinciali";
TUTTO ciò premesso e considerato;

PROPONE

1- di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art.3 della l.r. n.10/1991 e s.m., le motivazioni in fatto e in diritto, esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2- Di prendere atto della sottoscrizione da parte della delegazione trattante di questo ente, del CCDI 2015-2017 parte normativa, che viene unito in copia al presente provvedimento, per formarne parte integrante e sostanziale (Allegato A);
3- Di prendere atto della certificazione favorevole di compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e di coerenza con i vincoli del CCNL redatta il 24.09.2015 prot. n. 19449 dal Revisore dei Conti Unico dott. Amico Francesco M. D. (Allegato B);
4-di dare atto che il presente provvedimento, non comportando riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, non necessita di parere di regolarità contabile;
5-di dichiarare la deliberazione conseguente alla presente proposta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12- comma 2- della l r. n.44/1991, immediatamente esecutiva.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione come riportata nella prima parte del presente verbale;
VISTA la l.r. 15 marzo 1963, n.16 "Ordinamento amministrativo degli enti locali nella Regione siciliana";
VISTA la legge n.142/1990, come recepita dalla l.r. n. 48/1991 e successive modifiche;
VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" che, tra le altre cose, reca norme in materia di "ordinamento finanziario e contabile";
VISTA la l.r. 23 dicembre 2000, n.30 "Norme sull'ordinamento degli enti locali";
VISTA la l.r. 16 dicembre 2008, n.22 "Composizione delle giunte. Status degli amministratori locali e misure di contenimento della spesa pubblica. Soglia di sbarramento nelle elezioni comunali e provinciali della Regione. Disposizioni varie";
VISTA la l.r. 5 aprile 2011, n.6 "Modifiche di norme in materia di elezione, composizione e decadenza degli organi comunali e provinciali";
VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa reso ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n.276/2000 e successive modifiche ed integrazioni, dal responsabile dell'area amministrativa, dott.ssa Antonella Cordaro;
VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile reso ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n.276/2000 e successive modifiche ed integrazioni, dal responsabile dell'area finanziaria, dott.ssa Maria Vincenza Castiglione;
TUTTO ciò premesso e considerato;
CON votazione palese ed unanime;

D E L I B E R A

-di approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui in premessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

SUCCESSIVAMENTE

RAVVISATA la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

VISTO l'art. 12, comma 2, della l.r. 3 dicembre 1991, n. 44;

CON votazione palese ed unanime;

D E L I B E R A

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Allegato "A"

COMUNE DI MUSSOMELI
Provincia di CALTANISSETTA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2015 - 2017

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

– 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;

– Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 20/05/2014;

– Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 252 del 24/12/2013;

– CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle 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).

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

1. 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 di cui alla dotazione organica - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2015.

3. 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.

4. 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

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. 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.
2. 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.
3. 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 -Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
b) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione";
c) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
d) criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

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 (vedi allegato A).
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.
3. 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:

a) 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, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;
b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) verifica intermedia del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
e) 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;
f) 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;
g) 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.

Art.7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

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

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. 6, secondo i seguenti criteri generali:
a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
e) in base ai principi dell'art. 18 del D.Lgs. 150/2009 il sistema di valutazione del personale dell'ente è improntato dai seguenti principi:
-la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti;
-la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
-il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di

valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
d) 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;
e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente 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 6 giorni.
La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza
- congedo ordinario;
- permessi per nascita di figli e lutto;
- permessi per donazione di sangue;
- congedo per maternità (obbligatoria)

5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato inclusi nella dotazione organica partecipano eventualmente alla ripartizioni per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente.
Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art.9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs.150/2009.
Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate *alla* progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 6.
Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o re- inquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità stabilite in apposita contrattazione integrativa da svolgersi nell'anno successivo.
Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.
Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del" fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.

4. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A PECIFICHE/PARTICOLARIRESPONSABILITA'

Art. 10 – Principi generali

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, se non automatica in quanto coincidente con la funzione ricoperta (anche a seguito di nomina), sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
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 Area.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3, in caso di mancata definizione saranno erogate con le medesime modalità dell'anno precedente.

ART.11 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ' DI COMPARTO BIENNIO 2003/2004/2005.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 del CCNL del 22.0.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ' DI RISCHIO TURNO DISAGIO MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO E MANEGGIO VALORI.

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

al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio previste dal D.P.R.25.06.1983, n.347 (è esclusa la cumulabilità di tale indennità con lo svolgimento di attività particolarmente disagiate);

- è quantificata in complessivi €.30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. (assenze per malattia)

Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

• Operai
• Autisti di Mezzi Pesanti

2. Ai sensi dell'art.22 del CCNL 14/09/2000 l' Ente istituisce in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, turni giornalieri di lavoro.
I compensi per l'indennità di turnazione saranno corrisposi solo se le turnazioni siano distribuite nell'arco del mese in modo da realizzare una equilibrata e avvicendata distribuzione del personale in relazione alle esigenze di servizio.
Al fine di monitorare l'esatta applicazione dell'istituto, il responsabile di Area interessato dovrà indicare su base mensile nell'atto di liquidazione oltre i nominativi dei dipendenti interessati, il numero dei turni effettuati distinto in antimeridiani, pomeridiani, se previsti notturni, festivi domenicali e infrasettimanali.
I servizi pubblici per i quali è stabilita la turnazione sono:
• Polizia Municipale
3.L'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:
a. nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
b. nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.
4.Indennità di disagio per articolazione flessibile dell'orario di lavoro. L'indennità è corrisposta al personale che sia chiamato a modifiche dello schema orario di lavoro, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio, negli importi a margine di ciascuna categoria indicati, e saranno erogate previa acquisizione della documentazione fornita da parte del responsabile di servizio attestante la corrispondenza della prestazione resa:

- Fino a 15 giorni mensili € 15,00.
- da 20 giorni mensili € 20,00.

a-. Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare **disagio** connesso all'espletamento di servizi "su chiamata" (a titolo di semplificazione: operai addetti alla manutenzione, etc..) al di fuori dell'orario di lavoro compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio per ogni intervento.
L'indennità in oggetto compete nei seguenti casi:
la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
· fronteggiare eventi eccezionali o che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
· garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
· assicurare lo svolgimento di manifestazioni, eventi, cerimonie o adempimenti di carattere istituzionale purché il dipendente sia richiamato in servizio al di fuori del proprio orario.
L'importo dell'indennità è così determinato:
€. 15,00 nei giorni feriali
€. 25,00 in orario notturno, nei giorni festivi o non lavorativi
La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento e/o trattandosi di evento non prevedibile dal Sindaco, dall'Assessore di reparto, da Responsabili anche non di Area e dal Segretario Comunale.

4 Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete **una indennità annua pari ad € 619,75.**

ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ" DI RESPONSABILITÀ' DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.

1.Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. l) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del

22.1.2004, che svolgono le mansioni inerenti alle qualifiche e ai compiti di responsabilità eventualmente affidati, è prevista **una** indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.
Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- Ufficiale di stato civile
- Ufficiale di anagrafe
- Ufficiale elettorale

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.
La stessa indennità è corrisposta, ai sensi del testo unico ambientale, al Responsabile dell'Osservatorio dei rifiuti, se formalmente nominato.
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono quantificate per l'anno 2015 nell'allegato B del presente contratto;

ART.14 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ' DI RESPONSABILITÀ' E DELL'INDENNITÀ' SPETTANTE AL PERSONALE ASILO NIDO.

1. Ai sensi dell'art.36 del CCNL 2004 il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art.17 comma 2 lett. f del CCNL dell'1.4.1999 per il periodo di vigenza economica del presente contratto è determinata in complessive € **1.032,91**
2. L'importo dell'indennità è pari ad una parte fissa di € 800,00 e una parte variabile fino ad € 232,91 da corrispondere con risorse variabili da reperire dal fondo e assegnate annualmente ai responsabili di area.
Per la determinazione della parte variabile si terrà conto dei seguenti parametri di valutazione:
- concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Area, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico e responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto: indennità attribuibile oltre l'80% e sino al 100% dell'importo massimo.
3. Le indennità di cui al presente articolo sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
4. La detta indennità è attribuita a responsabili dei servizi di cat. D non incaricati di funzioni organizzative e alle assistenti sociali. Inoltre la detta indennità è attribuita ai dipendenti di Categoria C nominati formalmente responsabili di servizi e/o vice Capi Area.
5. Al personale educativo dell'asilo nido competono le indennità di cui all'art.31 delle code contrattuali e dell'art.6 del C.C.N.L. 5.10.2001.

ART. 15 *UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI REPERIBILITÀ'.*

L'indennità di reperibilità compete al personale effettivamente adibito al servizio di pronta reperibilità, secondo la disciplina dell' art.23 delle code contrattuali la cui efficacia deve intendersi annualmente condizionata dalle disponibilità finanziarie all'uopo destinate dalla contrattazione decentrata.
Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di reperibilità in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
Dipendenti Ufficio Stato Civile

ART. 16 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' di Capo gabinetto del Sindaco e del Presidente del Consiglio.

Ai sensi del vigente regolamento degli uffici e dei servizi ai dipendenti individuati con provvedimento sindacale posti alle dirette dipendenze del Sindaco e del Presidente del consiglio

compete una indennità annua nella misura fissa € 1.000,00 stabilita per il periodo di validità del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, da ripartire in egual misura tra i componenti degli uffici stessi, indipendentemente dal numero.

ART. 17 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ' DEI MESSI NOTIFICATORI.

Ai messi notificatori è corrisposta una indennità fissa pari ad € 516,00 cad. sia per il disagio che per l'anticipazione delle spese di carburante per lo svolgimento del lavoro d'ufficio con l'uso dei propri automezzi anche fuori dal normale orario di servizio.

Schematicamente l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2015 è riassunto nell'Allegato B.

Gli atti di liquidazione delle indennità per gli istituti di cui agli articoli precedenti, non soggetti a valutazione, sono predisposti dall'ufficio personale e firmati dai responsabili di area competenti che preventivamente individuano i destinatari (se non individuati in specifici atti) e ne attestano l'effettiva prestazione.

CAPO V UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti discrezionali o comunque oggetto di valutazione da cui conseguano compensi o indennità non predeterminate dalle norme dei contratti collettivi nazionali.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente o da apposite Leggi.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 19 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1: I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 20 – 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. 21 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 22 – Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.

2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà

destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Art.23- Banca delle ore

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina dell'articolazione dell'orario di servizio e di lavoro, la presente norma regola l'istituzione ed il funzionamento della "Banca delle ore" di cui all'art.38 bis del CCNL 14.9.2000.
2.Ai sensi dell'art.38 bis del CCNL/2000 presso il comune di Mussomeli è istituita la banca delle ore per consentire, a richiesta del dipendente, di fruire di permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario preventivamente autorizzate e concordate, escludendo qualsiasi forma di remunerazione.
3.L'ufficio presenze del personale è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore le prestazioni straordinarie autorizzate ed effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale di 90 ore per tutto il personale e di 180 ore per i profili professionali per i quali è richiesto il servizio esterno, da utilizzarsi dal dipendente interessato entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione. Nel conteggio complessivo non andrà calcolato il riposo compensativo di cui all'art.24 del CCNL/2000 (attività prestata in giorno festivo).
4.Le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate e accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende chiedere di fruire di riposi compensativi, possono essere cumulate sino ad usufruire di un permesso corrispondente all'intero orario lavorativo della giornata; non possono essere concesse più di 7 giornate consecutive.

Art.24- Orario plurisettimanale

1.Ai sensi dell'art.17, comma 4, lettera b del CCNL/1995 è possibile riferire la durata dell'orario normale settimanale di lavoro alla media in un periodo plurisettimanale.
Tale articolazione oraria consiste nella possibilità di programmare, per un arco temporale più ampio (mensile o plurimensile) una diversa distribuzione del tempo di lavoro ordinario dei dipendenti (36 ore settimanali) in modo da aumentare l'orario settimanale nei periodi di maggiore attività e di ridurlo in altri.(es attività legate alle scuole – autista scuolabus- , turni Castello ecc.)
2. Si prevede il recupero della maggiore attività svolta mediante la diminuzione della prestazione oraria giornaliera nel restante periodo dell'anno o con la concessione di riposo giornaliero.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto che i pagamenti effettuati con il CCDI precedente, non aggiornato ai principi della legge Brunetta, riguardavano prestazioni necessarie e pertanto non soggette a ripetizione (vedi ultima circolare)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto che gli articoli relativi a materie soggette, ai sensi degli artt.5 e 9 del d.l.gs. n.165/2001 alla sola informazione di cui al CCDI precedente continuano ad essere applicati dall'amministrazione, se ed in quanto compatibili con la nuova normativa, e si dà per avvenuta l'informazione ai soggetti sindacali

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto che le RSU aziendali hanno designato quale responsabile dei lavoratori pe la sicurezza nei luoghi di lavoro (RLS) il dipendente Alfonso Piazza.

Allegato "B"

COMUNE DI MUSSOMELI

PROVINCIA DI CALTANISSETTA
Codice fiscale 81001130855 - Partita Iva 01105210858

Ufficio del revisore

Prot. N. 1949 **del** 24 SET. 2015

OGGETTO: Fondo Miglioramento Servizi 2015.

IL REVISORI DEI CONTI

VISTA la proposta di costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2015 che prevede la complessiva somma di € 173.285,75 quali risorse decentrate stabili così suddivise:

- € 50.583,26 per indennità di comparto consolidata,
- € 90.968,47 per progressioni economiche storiche
- € 31.734,02 somme da ripartire;

oltre ad € 4.604,73 (economie dell'anno precedente) ed € 1.008,05 (economie straordinario anno precedente) quali risorse decentrate variabili, non soggette al limite di cui all'art.9 comma 2 bis del D.L. n.78/2010.
Visti gli artt. 31 e 32 del CCNL del 22 gennaio 2004;
Visto l'art. 8 del CCNL 11 aprile 2008;
Visto l'art. 4 del CCNL 31 luglio 2009;
PRESO ATTO ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D. lgs. n. 165/2001, che gli oneri della contrattazione integrativa sono stati previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente;
-che nella definizione delle risorse che finanziano il Fondo e nell'utilizzo dello stesso, sono stati rispettati i vincoli di destinazione fissati dalla normativa contrattuale vigente in materia.

ATTESTA

Il controllo della compatibilità dei costi e relativa certificazione degli oneri delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo Miglioramento Servizi), anno 2015.

-che nell'utilizzo delle suddette risorse, sono stati rispettati i vincoli di destinazione fissati dal vigente CCNL. EE.LL.

Mussomeli 23/09/2015

IL REVISORE DEI CONTI