



CITTA' DI POPOLI

MEDAGLIA D'ARGENTO AL MERITO CIVILE

- Provincia di Pescara -



via Decondre, 103 - C.A.P. 65026 - C.F. e P. IVA 00123600686 - tel. 085/98701
fax 085/9870534 - e mail info@comune.popoli.pe.it - PEC segreteria.popoli@viapec.net

CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2014

VERBALE DI RIUNIONE DEL 30/10/2014

In data odierna, alle ore 10:30, dopo un ora di attesa, Uffici del Comune di Popoli (PE), si è riunita la delegazione trattante, giusta convocazione n° 12621 del 11/10/2014.

Alla riunione sono presenti:

A - per la parte pubblica:

- Dott. Enrico CROCE, Segretario Comunale, Presidente della Commissione;
- Dott. VISCONTI Franco, Responsabile Area Tecnica;
- Dott. Bonifacio DELLA ROCCA, Responsabile AA. GG.;
- Dott.ssa Daniela MANNA, Resp.le Uff. Personale;
- Ten. Claudio CONTINI, Responsabile Area Vigilanza.

B - per la parte sindacale:

- Sig. Salvo PETTINELLA, R.S.U.;
- M.llo Mario VILLA, R.S.U.;
- Sig.ra Sandra ALBERICO, Segreteria Provinciale C.G.I.L.;
- Sig. Vincenzo MENNUCCI, Segreteria Provinciale C.I.S.L.;

Preliminarmente il Presidente illustra quanto emerso dalla discussione della precedente riunione del 10 luglio 2014.

Le parti prendono atto dell'assenza dei rappresentanti provinciali di C.G.I.L. e U.I.L. che, raggiunti telefonicamente, hanno avvisato di essere in arrivo e pertanto si da inizio alla discussione.

Le parti riprendono la discussione dall'esame della parte normativa lasciata in sospeso, per richiesta del rappresentante provinciale U.I.L., e precisamente per quanto riguarda le attività particolarmente disagiate. Non essendo fino ad oggi pervenuta alcuna proposta in merito, si conferma il testo nella versione di cui all'art. 17 della proposta illustrata nella seduta del 10 luglio 2014.

Per quanto sopra le parti approvano integralmente la parte normativa nella proposta illustrata nella seduta del 10 luglio 2014, il cui testo viene allegato al presente verbale.

Alle ore 11:00 entra la sig.ra Lorella NATALE, RSU.

Alle ore 11:15 entra la sig.ra ALBERICO Sandra della segreteria provinciale CGIL.

La sig.ra NATALE Lorella, RSU, dichiara di sottoscrivere ed accettare il presente contratto salvo l'articolo relativo all'indennità di disagio per la quale, non essendo possibile raggiungere un'intesa che sia equilibrata per le parti, non può essere condivisa e quindi non viene accettata.

La CGIL chiede un breve rinvio solo per quanto attiene all'art. 17 (riguardante il disagio) soprattutto nella parte che ne indica il valore economico, proponendo in tal senso di dare un valore all'indennità di 1 Euro ad ora o, in alternativa, un riconoscimento giornaliero di almeno 2 Euro per le giornate in cui ricorrano in maniera prevalente le condizioni dettate dall'articolo. Per quanto riguarda tutto il resto del contratto normativo già discusso si conferma la propria disponibilità alla sottoscrizione. La CGIL, essendo stata informata che i dipendenti di questo ente hanno svolto attività aggiuntive in orario aggiuntivo chiede il pagamento delle stesse come lavoro straordinario, riservandosi di produrre per ogni lavoratore interessato ore lavorate e quantificazione della parte economica.

La CISL-FP ritiene che si può procedere alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI.

La parte pubblica sottoscrive la parte normativa, che ritiene sia stata ampiamente discussa e sottoposta all'attenzione di tutti, non ritenendo di accogliere la proposta della CGIL e quella tardive della UIL.

A questo punto le parti iniziano la discussione sulla quantificazione e la ripartizione del fondo, che viene condiviso ed approvato come da allegato.

Alle ore 12:45 la riunione viene chiusa.

- F.to Enrico CROCE;
- F.to Bonifacio DELLA ROCCA;
- F.to Franco VISCONTI;
- Dott.ssa Daniela MANNA;
- F.to Claudio CONTINI;
- F.to Lorella NATALE;
- F.to Salvo PETTINELLA;
- F.to Mario VILLA;
- F.to Vincenzo MENNUCCI;
- F.to Sandra ALBERICO.-

DICHIARAZIONE A VERBALE

La CGIL - FP sottoscrive il CCDI così come discusso e condiviso, ritiene comunque di non poter sottoscrivere l'art. 17, indennità di disagio, in quanto la discussione non è stata portata a compimento, senza condivisione o accoglimento di soluzioni diverse rispetto alla proposta di parte pubblica.

SI CHIEDE la riapertura del tavolo perché avvenga il giusto confronto nell'interesse dei lavoratori interessati.

Popoli, 30/10/2014

F.to ALBERICO Sandra



CITTÀ di POPOLI

Medaglia d'argento al merito civile

PROVINCIA DI PESCARA

Via Decondre - tel. 085 98701 fax n. 085 9870534

C.A.P. 65026 Codice fiscale e Partita IVA n. 00123600686

<http://www.comune.popoli.pe.it> ; info@comune.popoli.pe.it



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

parte normativa per il triennio 2014/2016
adeguato alla Legge 150/2009

INDICE

Parte A – Disposizioni generali

- Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.
- Art. 3 – Relazioni Sindacali
- Art. 4 – Materie oggetto di contrattazione
- Art. 5 – Consultazione
- Art. 6 – Informazione
- Art. 7 – Diritto di assemblea
- Art. 8 – Servizi minimi essenziali in caso di sciopero
- Art. 9 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Art. 10 – Salute e benessere nei luoghi di lavoro
- Art. 11 – Formazione e aggiornamento professionale
- Art. 12 – Modi di partecipazione
- Art. 13 – Qualità del lavoro e innovazione degli assetti organizzativi: partecipazione dei dipendenti

Parte B – Merito e premi

- Art. 14 – Sistema di valutazione permanente
- Art. 15 – Disciplina delle progressioni economiche nell'ambito della categoria

Parte C – Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

- Art. 16 – Costituzione e criteri di utilizzo del fondo
- Art. 17 – Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate
- Art. 18 – Indennità di rischio
- Art. 19 – Indennità di turno
- Art. 20 – Indennità di maneggio valori
- Art. 21 – Indennità di reperibilità
- Art. 22 – Specifiche responsabilità
- Art. 23 – Risorse destinate a compensare la performance individuale
- Art. 24 – Approvazione Piano Obiettivi di Performance
- Art. 25 – Regime transitorio

Parte A – Disposizioni generali

Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto costituisce adeguamento al disposto dell'art. 65 comma 1 del D.Lgs No. 150/2009;
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Popoli e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente – a tempo indeterminato e determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti;
4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2014 – 2015 – 2016 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009;
5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 2 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.N.L.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10 comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.1999, sia firmato:

- Per la parte sindacale, dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. che hanno partecipato alla contrattazione;
- Dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale.

Art. 3 – Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali di competenza della contrattazione collettiva è definito, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento della condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. dell'01.04.1999, nei casi previsti, entro 10 (dieci) giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti;
3. La convocazione avverrà in forma scritta, preferibilmente a mezzo posta elettronica certificata o fax, almeno 2 (due) giorni prima dell'incontro;
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo nel corso della seduta.
6. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del C.C.N.L. dell'01.04.1999 lettere d)- e) – f)- m)- saranno riportati i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi 30 (trenta) giorni dall'inizio delle trattative,

eventualmente prorogabile a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa;

7. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti, rispettivamente, secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del C.C.N.L. dell'01.04.1999 e 8 del C.C.N.L. dell'01.04.1999 come sostituito dall'art. 6 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

Art. 4 – Materie oggetto di contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione tutte le materie dell'art. 4 del C.C.N.L. dell'01.04.1999 fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
2. Sono espressamente escluse dalla contrattazione collettiva le materie previste dall'art. 40, comma 1, secondo e terzo periodo, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 5 - Consultazione

La consultazione preventiva delle organizzazioni sindacali avviene nelle seguenti materie:

- Macro – organizzazione;
- Disciplina generale degli uffici;
- Consistenza e variazione delle dotazioni organiche.

Art. 6 – Informazione

1. L'informazione è preventiva e scritta nelle materia oggetto di concertazione, così come disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale;
2. L'informazione è successiva e scritta nel caso di determinazioni inerenti la micro – organizzazione e la gestione dei rapporti di lavoro;
3. Relativamente alle OO.SS. titolari e alla RSU l'informazione è effettuata a mezzo PEC, fax o posta.

Art. 7 – Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 (dodici) ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione;
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10, comma 2, C.C.N.L. 01.04.1999;
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma almeno 2 (due) giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data o dell'orario dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 (ventiquattro) ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici;
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione del monte ore complessivo;

5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 8 – Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Le parti si impegnano, per quanto di competenza ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni Autonomie Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 19.09.2002, che dà attuazione alle disposizioni contenute nella Legge 12.06.1990, No. 146, come modificata e integrata dalla Legge 11.04.2000, n. 83.

Art. 9 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'Amministrazione costituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Art. 10 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di legge e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
2. In accordo e con la collaborazione del datore di lavoro, del RSPP, del R.L.S., del Responsabile del servizio Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza e con il Medico competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti comunali;
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie affinché 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. 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 a realizzare un piano pluriennale d'informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti circa l'evoluzione o l'insorgenza di nuovi rischi;
6. La valutazione dei rischi 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'08 ottobre 2004, a quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs 151/2001 e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza di altri Paesi.

Art. 11 – Formazione e aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, forme d'intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia;
2. A tal fine l'Ente, per ciascun anno di valenza contrattuale, destina risorse compatibili con i limiti di legge nell'ambito e nel pieno rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia di contabilità pubblica;
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente C.C.D.I., e sempre entro i limiti di cui al precedente comma 2), promuove direttamente o tramite istituzioni o associazioni preposte, le seguenti forme di formazione e/o aggiornamento:
 - Corsi di formazione professionale per il personale neo assunto, per i primi 2 (due) mesi il personale neo assunto sarà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Settore/Servizio;
 - Corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni equivalenti ma di altro profilo professionale, tali corsi sono da effettuarsi nei primi 3 (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 dovranno favorire obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - La diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
 - Lo sviluppo di profili di managerialità;
 - Gli approfondimenti sulla normativa sopravvenuta e preesistente;
 - La conoscenza delle norme base di sicurezza, primo soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - La prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione a quanto contenuto nelle ultime disposizioni di legge e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - Una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza;
 - L'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Art. 12 – Modi di partecipazione

1. Il personale che partecipa a corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione;
2. Qualora i corsi si svolgano fuori sede è autorizzato l'uso del mezzo comunale o mezzo proprio e potrà recuperare le eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro.

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

Riguardo all'obiettivo 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 a innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione e utilizzazione del personale o cambiamenti delle dotazioni strutturali, l'Amministrazione fornisca adeguata e preventiva informazione alle OO.SS. e RSU sulle relative implicazioni riguardo alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

Parte B – Merito e premi

Art. 14 – Sistema di valutazione permanente

1. Il salario accessorio di produttività sarà riconosciuto al personale dipendente esclusivamente a seguito di valutazione;
2. A tale fine le parti prendono atto che il sistema di valutazione permanente della performance lavorativa del personale in servizio presso l'Ente è stato approvato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Municipale n. 112/2013, secondo quanto previsto dall'art. 7 comma 1 del D.Lgs 150/2009;
3. Il sistema di valutazione della performance, secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 3 del citato decreto, individua:
 - Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni di detto decreto;
 - Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
4. Il sistema di valutazione della performance adottato dall'Amministrazione si applica a tutto il personale dipendente del Comune.

Art. 15 – Disciplina delle progressioni economiche nell'ambito della categoria

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale;
2. In ossequio all'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, le parti prendono atto che le progressioni orizzontali sono da ricomprendersi nelle "progressioni di carriera comunque denominate" e pertanto, producono effetti esclusivamente giuridici e non economici sino a nuove disposizioni in merito;
3. A mente del disposto dell'art. 23 del D.Lgs No. 150/2009, le Amministrazioni pubbliche riconoscono, selettivamente, le progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
4. Le parti danno atto che quando le disposizioni consentiranno le PEO a livello economico, in sede di costituzione del fondo per le progressioni economiche, si potranno prevedere somme destinate a finanziare nuove progressioni;
5. Il riconoscimento al personale delle progressioni, entro il limite dell'importo stanziato ai sensi del periodo precedente, avverrà a seguito delle valutazioni effettuate con i criteri e le schede compilate dai soggetti interessati, così come individuati dal sistema di valutazione approvato dall'Ente con deliberazione della Giunta Comunale;
6. La valutazione sarà stilata utilizzando le schede previste dal sistema di valutazione permanente della performance approvato dall'Ente;
7. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, i requisiti utili ai fini delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - Aver maturato almeno 2 (due) anni di anzianità di servizio nella medesima categoria, posizione economica;
 - Aver conseguito un punteggio minimo, nella scheda di valutazione, pari a 67/100.

Parte C – Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 16 – Costituzione e criteri di utilizzo del fondo

Le parti convengono:

1. La determinazione del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 01.04.1999, costituito dalle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in accoglimento della disciplina dell'art. 31 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2001, con provvedimenti adottati dall'Amministrazione e successivamente verificata in sede di contrattazione decentrata entro il 31 marzo dell'anno di riferimento;
2. La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 C.C.N.L. 01.04.1999, per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, avverrà invece secondo le modalità previste negli articoli successivi;
3. Le eventuali economie, accertate e non utilizzate in via definitiva, verranno destinate ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo. Le stesse, inoltre, costituiscono un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate e pertanto non rientrano nel limite fissato dall'art. 9 comma 2-bis della legge del 30 luglio 2010, No. 122, come specificato dalla deliberazione No. 51/2011 delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti e dalla circolare No. 16/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

Art. 17 – Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999, le risorse indicate nel presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categoria A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate;
2. Inoltre, 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. Ai fini del precedente comma, si intende per attività particolarmente disagiata un'attività svolta in condizioni scomode, difficili e/o faticose e da esposizione ad agenti inquinanti e/o atmosferiche sia rispetto ad altre figure professionali sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità;
3. L'indennità di disagio viene riconosciuta nel limite massimo di € 30,00 (trenta) mensili.

Art. 18 – Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:
 - 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;
 - E' quantificata in complessive € 30,00 (trenta) mensili (art. 41 del CCNL 22.04.2004) e comunque per l'effettivo svolgimento;
2. I lavoratori che hanno diritto all'indennità sono coloro che, in maniera diretta e continuativa, risultano esposti ai seguenti rischi:
 - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;

- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore;
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti);
- Esposizione a rischi di precipitazione;
- Esposizione a rischi di esposizione a irradiazioni pericolose per la salute;
- Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa.

L'individuazione del personale esposto ai rischi sopra elencati è di competenza dei Responsabili di Area. Tale individuazione, prevedendo l'iscrizione in una classe di rischio INAIL, deve essere verificata con cadenza annuale.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si individuano le prestazioni considerate rischiose ai sensi della classificazione delle voci di rischio INAIL, così come di seguito indicato:

- Attività nelle cucine;
- Servizi cimiteriali-mortuari;
- Attività negli impianti sportivi;
- Protezione Civile;
- Servizio di portierato, piccola e generica manutenzione, supporto servizi educativi;
- Attività connotate da rischio elettrico;
- Manutenzione apparecchiature informatiche;
- Attività che comportano la guida di veicoli;
- Accesso a cantieri ed eventuale conduzione di veicoli a motore;
- Lavorazioni meccanico/agricole, manutenzione di giardini, guida di automezzi pesanti;
- Attività nei servizi sociali;
- Attività tipografiche;
- Effettuazione opere in muratura;
- Impiantistica civile;
- Riparazione mezzi di trasporto;
- Attività di carico e scarico, facchinaggio merci e materiali ;
- Protezione animali;
- Attività della Polizia Municipale.

Sono fatti salvi eventuali figure professionali la cui prestazione non è riconducibile ad una esposizione continuativa al rischio ma per i quali il Dirigente segnala un'esposizione temporanea.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto l'indennità spetta in misura direttamente proporzionale al servizio prestato.

Art. 19 – Indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si prevede che:

1. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva presenza in servizio;
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente;
3. I turni notturni non possono essere superiori a 6 (sei) nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi

naturali. Per turno notturno in intende il periodo lavorativo compreso tra le 22,00 e 6,00 del mattino;

4. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- Turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 06,00 e le 22,00):
Maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- Turno notturno o festivo:
Maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'rt. 52, comma 2, lett. c);
- Turno festivo notturno:
Maggiorazione del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).

Art. 20 – Indennità di maneggio valori

1. L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, compete al personale che non sia titolare di posizione organizzativa, anche se nominato contabile di diritto e/o economo e che sia adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e rispondano di tale maneggio;
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui i valori di cassa siano continuamente maneggiati (es. servizio economato) e per coloro che sono stati individuati contabili di diritto;
3. L'indennità è liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio con le caratteristiche in precedenza specificate;
4. Gli importi delle indennità sono liquidati sulla base delle seguenti fasce:
 - Da 0 a 1.000,00 euro annue - 0,52 centesimi giornalieri;
 - Da 1.000,00 a 3.000,00 euro annue - € 1,00 giornalieri;
 - Da 3.000,00 euro in su annue - € 1,50 giornalieri.

Art. 21 – Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001 è:

1. Corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
2. Quantificata in € 10,32 lordi per 12 (dodici) ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposto settimanale secondo il turno assegnato;
3. Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
4. Per le ore di effettiva chiamata il servizio è remunerato come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Art. 22 – Specifiche responsabilità

a)- specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett f) del CCNL 01.04.1999 come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999 prevede che al personale appartenente alle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.03.1999, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni

- organizzative, può essere compensato in misura non superiore a € 2.500.00 annue lordi. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'01.04.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità;
2. Le parti prendono atto che le indennità per "specifiche responsabilità" di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) sono attribuite con apposito atto organizzativo. Tale atto deve riportare le "specifiche responsabilità", la decorrenza di assegnazione e di scadenza dell'incarico, i compiti e le funzioni assegnate. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato.
 3. Per "specifiche responsabilità" si intendono complesse responsabilità che comportino l'attribuzione di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria contrattuale. Tali responsabilità non sono comunque riconducibili a quelle superiori in quanto prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs 165/2001 e non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori unicamente in base alla categoria o al profilo di appartenenza;
 4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità e nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato;
 5. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro;
 6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 (dieci) giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008;
 7. In applicazione dell'art. 17 comma 4 del CCNL 14.09.2000 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità prevista dall'art. 16 del D.Lgs 151/2001;
 8. La quota di risorse decentrate annualmente destinata alla remunerazione dell'istituto verrà ripartita tra i settori, considerando le dimensioni di ciascuno di essi e il numero dei dipendenti assegnati;
 9. I responsabili di P.O. potranno attribuire incarichi di specifiche responsabilità nei limiti del budget a ciascuno assegnato e secondo le regole di seguito specificate;
 10. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

Descrizione della specifica responsabilità (cat. B – C – D)	Compenso massimo attribuibile
Effettuazione di procedure con rilevanza esterna comportanti responsabilità personali con elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente	€ 2.500,00
Responsabilità e coordinamento di procedimenti relativi a servizi implicanti coordinamento del personale all'interno di un servizio, elevato livello di autonomia operativa, funzioni complesse anche ripetitive, relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi.	€ 2.000,00
Coordinamento di gruppi o squadre di lavoro di almeno 2 unità operative finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici con rilevanza interna ed elevato livello di autonomia operativa.	€ 1.000,00

Svolgimento di attività in diretta collaborazione con il Responsabile di Area con modesto livello di autonomia operativa	€ 750,00
--	----------

b)- specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett i) del CCNL 01.04.1999 come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004

1. L'art. 17, comma 2 lett. i) permette di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categoria B, C, e D attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle deleghe di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficio 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; 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;
2. L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.

Art. 23 – Risorse destinate a compensare la performance individuale

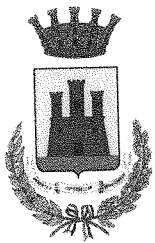
1. Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli;
2. Le risorse per compensare la performance sono erogate al personale a seguito di valutazione effettuata in conformità a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale con propria deliberazione;
3. Le parti convengono che saranno oggetto di valutazione il raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi. La valutazione, come previsto dal vigente sistema di valutazione verrà effettuata dal Responsabile di ciascuna area.

Art. 24 – Approvazione Piano Obiettivi di Performance

1. Le Amministrazioni si impegnano ad approvare, entro il mese di Febbraio di ogni anno e/o, all'approvazione del bilancio, il Piano degli obiettivi di performance individuali e di performance organizzativa.
2. I Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno notificare formalmente e personalmente a ciascun dipendente incardinato nel relativo settore di competenza, gli obiettivi attribuiti sia per quanto riguarda la performance individuale sia per quanto riguarda la performance organizzativa entro il 31 Marzo e, comunque entro 15 giorni dalla loro ricezione.

Art. 25 – Regime transitorio

La presente integrazione decorre dalla data di sottoscrizione.



CITTÀ di POPOLI

Medaglia d'argento al merito civile

PROVINCIA DI PESCARA

Via Decondre - tel. 085 98701 fax n. 085 9870534

C.A.P. 65026 Codice fiscale e Partita IVA n. 00123600686

<http://www.comune.popoli.pe.it> ; info@comune.popoli.pe.it



Prot.n.13447

Li 11.11.2014

Al Revisore Unico dei Conti
Dott. Giovanni Perruzza
65206 Popoli(PE)

OGGETTO: Trasmissione Relazione illustrativa all'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale non dirigente adeguato ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico (**attuazione art. 65 del D.Lgs.n.150/2009**)

PREMESSA

L'art. 40 del D.Lgs.n.165/2001, al comma 3 - sexies, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, stesso Decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il dipartimento della funzione pubblica.

In data 19 luglio 2012, con Circolare n. 25 il Mef, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno (collegio dei revisori, servizio ragioneria), ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.:

- *contratti integrativi normativi (c.d. articolato)*, che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale quadriennale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- *contratti integrativi economici*, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa annuale);
- *contratti stralcio su specifiche materie* (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

Il presente Contratto Collettivo decentrato integrativo è stipulato a seguito della decadenza del preesistente CCDI dalla data del 31/12/2013 stabilita dall'art. 65 comma 4 del D.Lgs.n.150/2009. Senza il rinnovo non è possibile distribuire le risorse del fondo per la incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'anno 2014 al personale non dirigente.

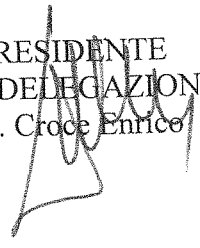
In data 10 luglio 2014 è stata avviata la contrattazione decentrata per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (parte normativa) per l'adeguamento degli istituti contrattuali ai principi del D.Lgs.n.150/2009.

Si sono tenuti due incontri, il primo in data 10.07.2014 ed il secondo in data 30.10.2014.

Nella seduta del 30 ottobre 2014 è stata siglata la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (parte normativa ed economica).

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella citata Circolare Rgs n. 25 del 19.07.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati é redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo della preintesa relativa alla Contrattazione Decentrata Integrativa (parte normativa ed economica) siglata dalla delegazione trattante in data 30 ottobre 2014.

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE
Dott. Croce Enrico



COMUNE DI POPOLI

PROVINCIA DI PESCARA

Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 30/10/2014
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio 2014/31 dicembre 2016 –parte normativa- 1° gennaio 2014/31 dicembre 2014 –parte economica-
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dott. Enrico Croce ,Presidente Dott.ssa Daniela Manna, Responsabile Servizio Finanziario Dott. Bonifacio Della Rocca, Responsabile Servizio Affari Generali Arch. Franco Visconti, Responsabile del Servizio Tecnico Maresciallo Claudio Contini, Responsabile Servizio Polizia Municipale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU aziendali Sig. Mario Villa, Sig. Pettinella Salvo, Sig.ra Natale Lorella CGIL FP UIL FPL CISL FPS Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU aziendali Sig. Mario Villa, Sig. Pettinella Salvo, Sig.ra Natale Lorella CGIL FP CISL FPS
Soggetti destinatari	Personale di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) premi legati al merito e all'incremento della produttività ed al miglioramento dei servizi secondo la disciplina prevista dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle Performance, approvato con deliberazione di G.C.n.112 del 16.05.2013; b) indennità per specifiche responsabilità; c) indennità per maneggio valori; d) indennità di rischio; e) indennità di disagio; f) indennità di turno; g) indennità di reperibilità; h) indennità ai messi notificatori; i) indennità di comparto secondo la disciplina dell'art.33 CCNL 22.01.2014; l) criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali secondo la disciplina prevista dall'art.15; m) incentivazioni di specifiche prestazioni o risultati; n) bonus annuale per le eccellenze di cui all'art.21 del D.Lgs.n.150/2009; o) premio annuale per l'innovazione di cui all'art.22 del D.Lgs.n.150/2009; p) premio di efficienza di cui all'art.27 del D.Lgs.n.150/2009; q) linee di indirizzo per lo sviluppo delle attività formative; r) prevenzione, sicurezza e miglioramento ambiente di lavoro; s) innovazione degli assetti organizzativi; t) pari opportunità.

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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 02.12.2014
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione di G.C.n.191 del 28.08.2014 è stato adottato il PEG- Piano delle performance- previsto dall'art.10 del D.Lgs.n.150/2009
		Con deliberazione di G.C.n.153 del 02.07.2013 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs.n.150/2009, per il triennio 2013/2015
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs.n.150/2009, così come modificato dal D.Lgs.n.33/2013, ed in particolare sono stati pubblicati sul sito istituzionale in apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente": <ol style="list-style-type: none"> 1) Il Piano delle Performance; 2) Il nominativo dell'OIV; 3) I curricula, l'indirizzo di posta elettronica ed i numeri telefonici ad uso professionale del segretario comunale e dei dirigenti, nonché i loro retribuzione; 4) I tassi di assenza e di maggiore presenza del personale; 5) Gli incarichi, retribuiti e non, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati; 6) I codici disciplinari; 7) I compensi degli amministratori anno 2014.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs.n.150/2009		
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto decentrato integrativo normativo contiene la disciplina di tutti gli istituti rimessi a tale livello di contrattazione ai sensi dell'art.4, comma 2, del CCNL del 1° aprile 1999.

La parte normativa, ai sensi dell'art.5 comma 4 del CCNL del 01.04.1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.01.2004, conserva la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il CCDI; gli effetti del contratto decorrono dal 01.01.2014, salvo le diverse decorrenze stabilite per ciascun istituto disciplinato.

Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione comunale con i criteri previsti dagli artt.31 e 32 del CCNL del 22.01.2004. Il funzionario del servizio competente provvede annualmente alla determinazione definitiva delle risorse decentrate, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" e trasmettendo copia dei provvedimenti alle organizzazioni sindacali. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabiliti con la contrattazione le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo produttività - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. a)	7.521,30
Progressioni economiche orizzontali - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. b)	54.175,03
Retribuzione di posizione e risultato p.o. - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. c)	
Indennità di turno - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	8.500,00
Indennità di reperibilità- CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	4.700,00
Indennità di rischio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	1.800,00
Indennità di maneggio valori - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. d)	800,00
Indennità di disagio - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. e)	500,00
Compenso per specifiche responsabilità - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. f)	19.300,00
Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. g)	
Compenso per specifiche responsabilità di determinate figure professionali.) - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. i)	
Indennità per personale educativo e docente - CCNL 5.10.2001 art. 6	1.477,32
Indennità per personale educativo nido d'infanzia - CCNL 14.9.2000 art. 31, c. 7	2.478,80
Indennità di comparto - CCNL 22.1.2004 art. 33	11.848,80
Altro (incentivo notificazione atti)	300,00
Somme rinviate	
TOTALE	113.401,25

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 16.05.2013).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto le stesse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del D.L.n.78/2010 e s.m.i.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale dipendente.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	112.537,93
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	863,32
Totale	113.401,25

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2014 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 112.537,93.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl:

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	6.885,75
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	5.553,05
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	5.844,21
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	6.888,18

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	17.622,33
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro	

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 2	
CCNL 1/4/1999 Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
CCNL 14.9.2000 Art. 54 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	863,32
Altro	

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione*	Importo
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni	

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	112.537,93
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	863,32
Totale	

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 69.979,95 relative a:

Descrizione*	Importo
Indennità di comparto	11.848,80
Progressioni orizzontali	54.175,03
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	2.478,80
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	1.477,32
Altro	
Totale	69.979,95

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI triennale, oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 43.421,30, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	8.500,00
Indennità di rischio	1.800,00
Indennità di disagio	500,00
Indennità di maneggio valori	800,00
Lavoro notturno e festivo (reperibilità)	4.700,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1.04.1999)	19.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1.04.1999)	300,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, c. 2, lettera a) del CCNL 1.04.1999	7.521,30
Altro (incentivo notificazione atti)	300,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	69.979,95
Somme regolate dal contratto	43.421,30
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	113.401,25

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ammontano a € 112.537,93, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità per specifiche responsabilità, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 69.979,95. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs.n.150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L.n.78/2010 e s.m.i..

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2013	Anno 2014	Differenza
Risorse stabili	115.828,21	112.537,93	
Risorse variabili			
Residui anni precedenti	824,53	863,32	
Totale	116.652,74	113.401,25	

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 65/3 intervento cod.1.01.08.01, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato..

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione, è previsto ed impegnato al capitolo 65/3 intervento cod.1.01.08.01.

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott.ssa Daniela Manna



Scheda costituzione risorse decentrate anno 2014

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004 e aggiornate con il CCNL 9 maggio 2006, con il CCNL 11 aprile 2008 e con il CCNL 31 luglio 2009

Fonte	Descrizione origine risorse	Importo
CCNL 22/01/04 art. 31 – c. 2	Totale delle risorse di natura stabile al 22.01.2004	69.744,41
CCNL 22/01/04 art. 31 – c. 2	Incremento per aumento valori della posizione economica rispetto a contratti precedenti	
	Ulteriore attivazione nuovi servizi con incremento stabile dotazione organica (art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99)	
CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 2	Importo RIA e assegni <i>ad personam</i> per il personale cessato dal 1/1/2000	17.622,33

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 32, comma 1 - 2 - 7 del CCNL 22 gennaio 2004

CCNL 22/01/04 art. 32 – c. 1	Importo pari al 0,62% monte salari anno 01 esclusa dirigenza	6.885,75
CCNL 22/01/04 art. 32 – c. 2	Ulteriore importo pari al 0,50% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	5.553,05
CCNL 22/01/04 art. 32 – c. 7	Ulteriore importo pari al 0,20% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 4, comma 1 e art. 6 del CCNL 9 maggio 2006

CCNL 9/05/06 art. 4 – c. 1	Incremento pari allo 0,5% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. =< 39% (rispetto del comma 7 e 8)	5.844,21
CCNL 9/05/06 art. 6	Importo risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, comma 40 D.L. n. 269/2003 (vincolate alla retribuzione di risultato)	
CCNL 9/05/06 art. 4	Incremento valori posizione economica (dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 9/05/06 e n. 14 CCNL 22/01/04)	

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 8, comma 2 del CCNL 11 aprile 2008 ⁵

CCNL 11/04/08 art. 8 – c. 2 ⁶	Importo corrispondente allo 0,6% monte salari 2005 esclusa la dirigenza, se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti non superiore al 39%	6.888,18
TOTALE risorse stabili		112.537,93

⁵ Non possono prevedere gli incrementi gli Enti dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

⁶ Per i Comuni di aree metropolitane, di cui all'articolo 22 del D.Lgs. n. 267/2000, è consentito anche l'applicazione del comma 4 (CCNL 11 aprile 2008 art. 8 – c. 4 - Importo corrispondente allo 0,9% monte salari 2005 esclusa la dirigenza, se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti uguale o inferiore al 39%).

**Risorse decentrate variabili ai sensi art. 31, comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004
(collegamento al CCNL 1° aprile 1999 – 14 settembre 2000 e 5 ottobre 2001)
e aggiornate con il CCNL 9 maggio 2006, con il CCNL 11 aprile 2008 e con il CCNL 31 luglio 2009**

fonte	descrizione origine risorse	importo
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "d"	quota risorse da contratti sponsorizzazione e accordi collaborazione	
(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 4)	quota risorse da convenzioni per fornitura consulenze e servizi aggiuntivi	
	quota risorse da contributi utenza per servizi non essenziali o prestazioni verso terzi paganti non su diritti fondamentali	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "e"	economie trasformazione rapporto di lavoro da FT a PT nei limiti prefissati dalla legge ⁷	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "k"	risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (compensi ISTAT)	
	risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (incentivo progettazioni ex Merloni)	
(CCNL5/10/01 art. 4 - c. 3)	risorse da percentuale del gettito ICI per potenziamento uffici tributari	
(CCNL5/10/01 art. 4 - c. 3)	risorse per compensi incentivanti al personale uffici tributari per recupero evasione ICI	
(CCNL5/10/01 art. 4 - c. 3)	ulteriori risorse per effetti applicativi rimborsi spese nei processi tributari	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1-lett. "m" (su art. 14)	eventuali risparmi applicazione disciplina straordinario	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 2 (vedi c. 3 - c. 4)	eventuale integrazione risorse di cui comma 1 (con capacità di spesa) per max 1,2% su base annua monte salari 97	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 5	maggiori oneri trattamento accessorio nuove attività e accrescimento di quelle esistenti non correlati all'aumento dotazione organica	
CCNL 14/09/00 art. 54	quota parte rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 4, comma del CCNL 9 maggio 2006 ⁷		
CCNL 9/05/06 art. 4 - c. 2	Incremento fino al massimo dello 0,3% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. (entrate correnti) tra 25% e 32% (rispetto del comma 7 e 8) <i>Oppure</i> Incremento dallo 0,3% allo 0,7% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. > 25% (rispetto del comma 7 e 8)	

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 8, comma 3 del CCNL 11 aprile 2008 ⁸		
CCNL 11/04/08 art. 8 - c. 3	Incremento fino al massimo dello 0,3% monte salari 2005 esclusa dirigenza se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti tra il 25% e il 32%	
CCNL 11/04/08 art. 8 - c. 3	Incremento fino al massimo dello 0,9% monte salari 2005 esclusa dirigenza se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti inferiore al 25%	

Somme non spese o non attribuite nell'esercizio di riferimento		
CCNL 22/01/04 art. 31 - c. 5	Somme non spese o non attribuite nell'esercizio di riferimento (art. 17, c. 5 CCNL 1/4/99)	863,32
TOTALE risorse variabili		863,32

⁷ Voce riportata solo per memoria: a decorrere dal 2009 è pari a zero.

⁸ Non possono prevedere gli incrementi gli Enti dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 4, comma 2, del CCNL 31 luglio 2009⁹

TOTALE FONDO 113.401,25

Eventuali decurtazione del fondo		
Art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010	Limite fondo 2010
Art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010	Riduzione proporzionale al personale in servizio

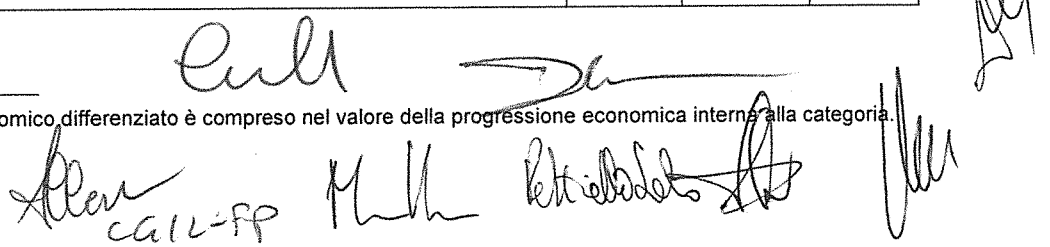
Handwritten signatures and initials:
- Top right: *Accert. CAL-PP*
- Middle right: *AK*
- Bottom right: *AK*
- Bottom right: *Sett. ab. Seb*
- Middle left: *Culh*
- Bottom left: *Jo*

⁹ Voce riportata solo per memoria. L'incremento, di natura variabile, era possibile solo per il 2009. Si veda anche articolo 9 comma 4 del DI n. 78/2010 con riferimento al contenimento degli incrementi del CCNL 2008/2009 nel limite del 3,2%.

Scheda destinazione risorse decentrate anno 2014

destinazione risorse decentrate			
istituti contrattuali	stabili	variabili	totale
indennità di comparto art. 33, CCNL 2004	11.848,80		11.848,80
indennità educatori nidi d'infanzia art. 31, CCNL 2000	2.478,80		2.478,80
indennità educatori nidi e scuole d'infanzia (incremento) art. 6, CCNL 2001 (art. 37, CCNL 1995)	1.477,32		1.477,32
indennità direzione staff (se ancora percepita)			
progressione economica orizzontale (anni precedenti)	54.175,03		54.175,03
progressione economica orizzontale (anno in corso) ¹			
retribuzione posizione e risultato APO (Enti con dirigenza)			
retribuzione risultato APO ai sensi dell'art. 6 CCNL 9 maggio 2006			
retribuzione posizione e risultato alte professionalità			
inquadramento contrattuale area vigilanza (se esiste situazione)			
inquadramento contrattuale 1^ e 2^ qualifica funzionale (se esiste situazione)			
indennità turno		8.500,00	8.500,00
indennità reperibilità		4.700,00	4.700,00
indennità rischio	1.800,00		1.800,00
indennità maneggio valori		800,00	800,00
indennità disagio	500,00		500,00
compenso specifiche responsabilità art. 17, CCNL 1999	19.000,00		19.000,00
compenso specifiche responsabilità art. 36, CCNL 2004	300,00		300,00
incentivo ISTAT			
incentivo recupero evasione tributaria D.Lvo. 446/1997			
incentivo progettazione e pianificazione Legge n. 109/1994			
compensi professionali per difesa in giudizio nelle cause legali R.D. 1578/1933			
incentivo notificazione atti	300,00		300,00
incentivo produttività		7.521,30	7.521,30
incentivo personale educatore insegnante			
incentivo personale in distacco sindacale art. 39, CCNL 2004			
TOTALE	91.879,95	21.521,30	113.401,25
risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale)			

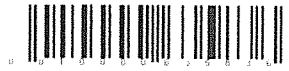
¹ Il valore economico del livello economico differenziato è compreso nel valore della progressione economica interna alla categoria.



Call-SP Mh Reti A U

Città di Popoli

Provincia di Pescara



Oggetto : parere del Revisore del Conto sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata anno 2014 con i vincoli del bilancio.

Il Revisore del conto

- visto l'art.239, comma 1 lettera b) , Dlgs n. 267/2000 ;
- visto il regolamento di contabilità ;
- Visti l'art. 1, art. 40 e l' art, 40-bis del D.lgs n. 165/2001
- Vista la circolare Rgs 19 luglio 2012 n. 25
- visti i verbali di riunione della commissione Trattante del 10/07/2014 e del 30/10/2014
- vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria con il prospetto di calcolo per la costituzione del fondo risorse decentrate 2014
- considerato che la quota totale del fondo per la contrattazione decentrata per l' anno **2014** è stata quantificata in **euro 113.401,25** ;
- vista la relazione del Responsabile dell' ufficio finanziario dell' ente, nella quale si dà atto della copertura finanziaria

CONSIDERATO

- che le risorse del fondo sono contenute entro le corrispondenti risorse previste nell' anno 2010, ai sensi dell' art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con legge n. 122/10 s s.m.i.;
- che la consistenza del fondo è stata ridotta sia in termini assoluti che proporzionali alla riduzione del personale in servizio ;
- che le risorse del fondo per l' anno 2014 sono conformi alle disposizioni contenute nel Ccnl di riferimento ;
- che non ci sono risorse variabili di cui all'art. 15 , comma 2 e 5 , del Ccnl 23 dicembre 1999 collegate all' attivazione di nuovi servizi e/o all'incremento/miglioramento dei servizi esistenti

ATTESTA

la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli del bilancio.

Popoli 21 novembre 2014

Il Revisore del Conto.

Dr. Giovanni Perruzza

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Giovanni Perruzza". The signature is written in a cursive style with a prominent initial 'G'.