

Cod. Fisc. : 80015590179  
Partita IVA : 00841790173

## COMUNE DI ZONE

Provincia di Brescia  
Via Monte Guglielmo, 42 - 25050 ZONE (BS)  
Tel. 030.9870913 – Fax 030.9880167  
E-mail: info@comune.zone.bs.it

### IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL BIENNIO 2014/2015

Il giorno quindici del mese di dicembre dell'anno 2014, presso la sede del Comune di Zone sita in via Monte Guglielmo n. 42, si sono riunite le parti negoziali per discutere della contrattazione decentrata integrativa relativamente all'anno 2014.e. 2015 -

Risultano presenti:

- La Delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione di G.C. n. 67 del 05/12/2014, dichiarata immediatamente eseguibile, composta da:  
Mariateresa Porteri – segretario comunale, Presidente,  
Mario Almici, responsabile dell'ufficio ragioneria, componente
- La Delegazione di parte sindacale composta dal rappresentante dell'organizzazione sindacale FP-CGIL firmataria del CCNL nella persona del sig. Giorgio Cotti Cometti nonché della FP – CISL nella persona del sig. Mauro Scaroni

Le parti, in ossequio alla normativa vigente nonché alle indicazioni fornite dall'Agenzia per la Rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), preliminarmente si confrontano circa i limiti della contrattazione decentrata.

Le norme di legge fondamentale, in tale materia, sono quelle dell'art 40, commi 1, 3 bis e 3 *quinques*, del D.Lgs. 165/2001, secondo i quali:

*"1. La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge".*



" 3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione".

"3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di 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. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva..."



*Handwritten signature*

Pertanto:

*Handwritten signature*

- La contrattazione integrativa non ha titolo a trattare materia diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL. La delimitazione delle materie corrisponde all'interesse datoriale, in quanto deriva anche dalle indicazioni del comitato di settore che rappresenta tutte le amministrazioni del comparto
- Le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal CCDI in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- Il CCDI non può violare in nessun modo i vincoli derivanti dal CCNL, sia per quanto concerne gli aspetti finanziari, sia normativi specie per quanto concerne la corretta applicazione degli istituti ivi previsti;
- Il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

Ne deriva che la sottoscrizione di un contratto integrativo in violazione dell'art. 40 comma 3 *quinquies* del D.Lgs. 165/2001 determina l'applicazione del sistema sanzionatorio ivi direttamente ed espressamente previsto: le clausole sono nulle, non possono essere applicate e di diritto ai sensi degli art. 1339 e 1419 comma secondo del codice civile. Ad essa è connessa la responsabilità di chi ha sottoscritto le clausole nulle cui si aggiunge quella di colui che, a vario titolo, ha partecipato dalla parte pubblica ai processi decisionali, le ha applicate ma anche di chi si è limitato ad eseguirle pur non avendole sottoscritte<sup>1</sup>.

Le parti premettono altresì che:

- Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede, ma non sempre ha anche un obbligo a contrarre, cioè di addivenire necessariamente alla stipulazione di un contratto, obbligo che sussiste solo per l'attribuzione di trattamenti economici accessori.

Tale riserva è stata conservata anche dalla generale riforma operata dal D.Lgs.150/2009, anche se è stata, in qualche modo, attenuata dalle previsioni dell'art. 40 comma 3 bis e 3 ter del D.Lgs. 165/2001, introdotte dal D.Lgs.150/2001. Tali disposizioni, attraverso una deroga alla riserva di contrattazione sono finalizzate ad un rafforzamento del potere di azione unilaterale del datore di lavoro, anche in materia di trattamento economico accessorio del personale, nel caso di mancato accordo in sede di contrattazione.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle riportate bell'art. 4 del CCNL del 1/4/1999, da leggersi alla luce delle integrazioni intervenute dai successivi CCNL.

Per effetto del D.Lgs.150/2009 in materia di relazioni sindacali alcune materie, di carattere normativo, non possono più formare oggetto di contrattazione integrativa (quali, ad esempio, attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, criteri generali delle metodologie di valutazione)<sup>2</sup>.



*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

<sup>1</sup> In tal senso si è espressa l'Avvocatura Generale dello Stato del 2003 nonché quelle ricavabili dalle diverse pronunce della Corte dei Conti intervenute in materia di danno da contrattazione.

<sup>2</sup> Vedasi anche circolari esplicative n. 7/2010, 1/2011 e 7/2011 predisposte dal dipartimento della funzione pubblica, nonché la circolare n.25/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

*Handwritten signature*

Gli obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto sono:

- miglioramento della funzionalità dei servizi
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Zone e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Si precisa che Zone è un ente privo di dirigenti.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato disciplina il biennio 2014/2015.

Prima di procedere alla liquidazione relativa all'anno 2015, si procederà, comunque, ad una verifica circa l'adeguatezza della disciplina, anche in relazione ad eventuali mutamenti dell'assetto organizzativo dell'ente, nonché a novelle che dovessero medio tempore intervenire. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla congiunta volontà delle parti di rivederne le condizioni.



### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

Il CCDI dovrà essere sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica, e dalle RSU.

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 22/1/2004, il presente contratto decentrato verrà sottoposto all'organo di revisione per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione, unitamente all'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni dall'invio senza rilievi, la Giunta Comunale, organo di governo dell'ente, autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Entro cinque giorni dalla stessa, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio è trasmesso all'ARAN.

## Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito 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 delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

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'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

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 CCNL dell'1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

### Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione del contratto, l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

### ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

#### Diritto di assemblea

Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di



partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

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 del citato CCNQ.

La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate al Segretario Comunale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

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 dal monte ore complessivo.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

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. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

### **Diritto di affissione**

I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi predisposti dall'Amministrazione in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.



A handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page.

## Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

## Formazione ed aggiornamento professionali

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, 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, in un'ottica non solo di crescita e valorizzazione delle risorse umane, ma anche al fine di erogare alla collettività servizi secondo adeguati standards di qualità.

L'attività di formazione riguarderà, in particolare quei settori, materie, argomenti destinatari di repentini mutamenti normativi.

A tal fine l'Ente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

La formazione e l'aggiornamento potranno svolgersi anche all'interno, con la valorizzazione delle professionalità ivi presenti, nelle forme indicate nel precedente punto



*[Handwritten signature]*

e dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo all'eventuale personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

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

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

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come la Comunità Montana o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.



*Handwritten signature*



## RISORSE DECENTRATE

Il fondo delle risorse decentrate sarà oggetto di costituzione dell'Amministrazione Comunale con apposita deliberazione di Giunta Comunale in ossequio alle indicazioni degli artt. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004. La quantificazione delle risorse, in quanto tale, non è materia di contrattazione, ma spetta in via esclusiva all'ente.

In un'ottica di chiarezza e valorizzazione delle relazioni sindacali, si procede al relativo riepilogo che costituisce atto istruttorio della deliberazione di prossima approvazione:

### RISORSE STABILI

Tale importo ricomprende al proprio interno le fonti di finanziamento, espressamente elencate nell'art. 31 comma 2 CCNL 22/1/2004, già previste dai vigenti contratti collettivi, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo. In particolare da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

Esse risultano quantificate, al pari dell'anno 2013, in **euro 16.646,93**.

### RISORSE VARIABILI

Questa categoria comprende le fonti di finanziamento eventuali e variabili, indicate nell'art. 31 comma 3 del CCNL del 22/1/2004.

Le risorse variabili si traducono in una preventiva e specifica allocazione motivata da apprezzamenti di carattere istituzionale, compatibilmente con il bilancio dell'ente (art.48 comma 2 D.Lgs.165/2001).

Stante il carattere d'incertezza sia nella quantità che nel tempo, tali risorse dovranno essere destinate alla sola remunerazione di voci che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità ed eventualità nel tempo.

Esse, risultano costituite dalle seguenti voci:

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	SPECIFICAZIONE	VALORE
art.15 comma 2 CCNL 1998/2001	ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1/4/1999, delle risorse del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza)	Euro 1.700,00
art. 15 comma 5 CCNL 1/4/1999	Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio che NON comportano un incremento della dotazione organica	Euro 1.400,00



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

<b>Art. 15 comma 1 lett. m)</b>	Risparmi art. 14 CCNL 1998/2001 (riduzione dello straordinario del 3%)	Euro 90,81
	<b>TOTALE</b>	<b>EURO 3.190,81</b>

#### Utilizzo del fondo

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

A tale importo andranno sottratte *in primis* l'indennità di comparto e i costi relativi alle progressioni orizzontali, voci da finanziarsi totalmente con la parte stabile delle risorse, in quanto collegati a benefici economici stabilmente riconosciuti.

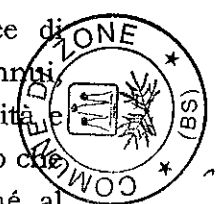
**INDENNITA' DI COMPARTO** (art. 33 CCNL 2002/2005) la quota gravante sul fondo è pari ad euro 2.640,24

**PROGRESSIONI ORIZZONTALI** già riconosciute sono pari ad euro 6.306,05

#### SPECIFICHE RESPONSABILITA':

- l'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa cui siano attribuite specifiche responsabilità, ulteriori rispetto a quelle riconducibili al profilo professionale e all'inquadramento del soggetto beneficiario (così come da declaratorie contrattuali), possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500. Spetta alla contrattazione decentrata stabilire modalità di verifica del permanere delle condizioni per il riconoscimento di tale beneficio economico. In applicazione dei commi precedenti, ed a seguito di un'analisi delle incombenze gravanti sul personale in servizio, si stabilisce di riconoscere le suddette indennità, nella misura di euro 1.000 (mille) annui all'istruttore direttivo preposto all'ufficio finanziario in relazione alla complessità e criticità dei procedimenti gestiti anche in relazione al mutevole assetto normativo che determina un particolare aumento della complessità dell'attività resa, nonché al responsabile dell'ufficio tecnico, somma da riproporzionare in euro 500 annui posto che trattasi di dipendente a tempo parziale 50%.
- l'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999 prevede che il fondo sia utilizzato altresì per compensare specifiche responsabilità del personale B, C, D attribuite con atto formale dell'ente derivanti dalle qualifiche di ufficiale d'anagrafe, elettorale, stato civile, nonché di responsabile ufficio tributi, archivisti informatici, formatori professionali. Si riconosce l'indennità all'ufficiale d'anagrafe, stato civile, elettorale

*francesca*



*Costa*

*Costa*

(non incaricato di p.o.) nella misura di euro 300,00 ed al funzionario responsabile dei tributi nella misura di euro 300,00.

Tutte le suddette indennità sono decurtate, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

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

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

**INDENNITÀ DI RISCHIO**, art. 17, comma 2, lett. d) viene riconosciuta in capo all'operaio comunale nella misura fissata dalla contrattazione nazionale in euro 30 mensili;

**DISAGIO**: secondo il disposto dell'art.17 c.2 lett. e) CCNL del 1 aprile 1999, le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.15 possono essere utilizzate anche per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C. In assenza di indicazioni normative, si ritiene di individuare quale soggetto svolge attività disagiata l'operaio manutentore, fissando l'importo lordo forfetario annuo in euro 743,19.

#### **Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale**

La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del combinato disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art. 40 comma 3 bis del d.lgs. 165/2001 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La performance organizzativa può essere migliorata attraverso la definizione di obiettivi di gruppo/settore da realizzare mediante progetti particolarmente rilevanti che riguardano:

- a) ristrutturazione sostanziale di uno o più servizi al fine di raggiungere rilevanti miglioramenti di *standards* di efficacia e/o efficienza: gli obiettivi di efficacia vanno analiticamente individuati nel progetto, gli obiettivi di efficienza vanno adeguatamente rendicontati in termini economici nel progetto;
- b) introduzione di nuovi servizi utilizzando personale già in servizio eventualmente posto in mobilità interna;
- c) introduzione di consistenti nuove procedure di semplificazione amministrativa, di nuove rilevanti innovazioni informatiche-telematiche, anche per effetto di introduzione di rilevanti miglioramenti tecnologici;
- d) il servizio svolto da un ufficio con sensibile carenza di organico rispetto al personale in servizio nell'anno precedente a condizione che siano garantiti i servizi e le prestazioni già erogate, il rispetto delle normali scadenze e non si formino arretrati;



*arch*

*[Handwritten signature]*

*Corr. Li.*

Gli obiettivi di gruppo/settore sono definiti nelle allegate schede, sulla base della declinazione in termini tecnici e gestionali di obiettivi definiti come strategici dall'Amministrazione Comunale nei documenti di programmazione e pianificazione.

Le risorse per compensare la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati e la valutazione dei comportamenti professionali attesi, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali è verificato dai titolari di posizione organizzativa relativamente ai dipendenti degli uffici di competenza e dal Segretario Comunale/Nucleo di valutazione, per i titolari di posizione organizzativa.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

La quota destinata alla performance organizzativa e individuale sarà interamente erogata in base alle valutazioni di cui ai commi precedenti.

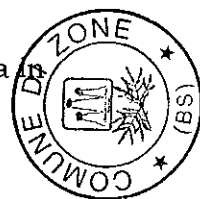
Vengono allegati al presente contratto decentrato integrativo gli obiettivi di mantenimento/miglioramento individuati dall'esecutivo, così come tradotti in obiettivi gestionali dai responsabili dei vari settori.

Sono individuati, in particolare, i seguenti progetti, ritenuti strategici dall'Amministrazione Comunale, legati alla particolare ubicazione geografica del Comune che impone una costante riorganizzazione del personale con implementazione delle relative incombenze, al fine di incrementare i servizi alla cittadinanza:

- progetto di spazzamento e sgombero neve a cura dell'operaio comunale senza ricorso ad operatori economici esterni euro 500,00
- potenziamento sportello al cittadino il sabato mattina per far fronte anche alle scadenze tributarie gestite totalmente dal comune senza ricorso ad operatori economici esterni max euro 900,00

Tale importo verrà liquidato in base ad una quantificazione forfetaria che si determina euro 17,00 da moltiplicarsi per gli effettivi rientri.

Ove, i soggetti interessati dai suddetti progetti, forzosamente circoscritti vista la specifica ed infungibile professionalità richiesta per il loro espletamento percepiscano, in virtù di tale causale, un importo che superi il 50% della produttività media del restante personale dipendente, parteciperanno alla ripartizione della parte restante del fondo, nella misura del 50%, salvo specifiche indennità riconosciute. Non parteciperanno alla ripartizione della produttività quei dipendenti che percepiscono un importo superiore del 50% della produttività media; lo stesso dicasi per coloro che, ancorché astrattamente interessati a partecipare ai progetti, non vogliono prestare la loro collaborazione in tale senso. Le parti ritengono che la previsione di tale clausola sia doverosa per ragioni di



*Costa*

equità e per evitare che il fondo venga aprioristicamente destinato ad una sola parte di dipendenti, a prescindere dalla qualità delle prestazioni rese dai restanti.

Eventuali voci di costituzione del fondo contestate dalla Corte dei Conti, a seguito dell'esame di cui all'art. 67, commi 8 e seguenti del DL 112/2008 convertito nella L.133/2008, sono poste in diminuzione del fondo del 2013 e seguenti

### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale"*.

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2 Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario. La Corte dei Conti - sezione autonomie con deliberazione n. 16, del 2009 ha puntualizzato come esse non debbano essere computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 a mente del quale *"a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."*

Per il Comune di Zone tale voce è individuabile solamente nel cosiddetto incentivo per la progettazione e l'innovazione previsto dal D.L. 90/2014 convertito nella L. 114/2014.

In ossequio a quanto sopra esposto, si procederà ad inserire un importo forfetario tra le risorse variabili, in quanto voce non caratterizzata da certezza e stabilità; essa verrà



Coa. Sv

considerata neutra ai fini del calcolo del tetto massimo di spesa e troverà copertura sugli interventi di bilancio relativi alle varie opere in questione.

La liquidazione relativamente ai presupposti verificatisi successivamente alla data di entrata in vigore della disciplina *de qua*, avverrà nel rispetto dell'approvando regolamento, che viene allegato al presente CCDI, in quanto contenente i criteri per il riparto che devono essere oggetto di contrattazione per espressa previsione normativa.

### **Tempi di esecuzione del contratto**

Si stabilisce di rispettare, per quanto possibile, il seguente calendario di adempimenti:

- entro il 15 febbraio i Responsabili dei singoli uffici devono fornire al Segretario Comunale report circa il raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno di riferimento, unitamente alle schede di valutazione dei dipendenti dell'ufficio di competenza, debitamente compilate, firmate e controfirmate dal dipendente interessato, corredata da eventuali osservazioni delle parti;
- entro la fine di febbraio il Nucleo di valutazione consegna ad ogni Responsabile la scheda di valutazione personale, valida ai fini della quantificazione dell'indennità di risultato. I Responsabili restituiranno la scheda firmata e corredata da eventuali osservazioni, al Segretario Comunale, che consegnerà il tutto all'ufficio per ragioneria, per procedere alla liquidazione delle quote individuali unitamente allo stipendio del mese di marzo.

### **La Delegazione di parte pubblica**

Mariateresa Porteri – segretario comunale

Mario Almici, responsabile ufficio ragioneria



### **La Delegazione di parte sindacale**

Mauro Scaroni Fp Cisl

Giorgio Cotti Cometti Fp Cgil

Two handwritten signatures in black ink. The top signature is 'Mauro Scaroni' and the bottom signature is 'Giorgio Cotti Cometti'.

**ALLEGATO A**

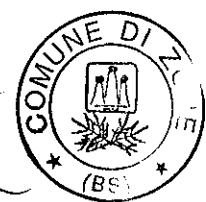
DESCRIZIONE	RIFERIMENTI CONTRATTUALI		2010	2011	2012	2013	2014
<b>RISORSE STABILI</b>	Art 31	CCNL 22/1/2004	16.646,93	16.646,93	16.646,93	16.646,93	16.646,93
<i>SONO FINANZIATE CON RISORSE STABILI</i>							
Indennità di comparto a carico del fondo	Art. 33	CCNL 22/1/2004					2.640,24
progressione economica nella categoria	Art.17 c.2 lett b)	CCNL 1/4/1999					6.306,05
indennità di turno	Art.17 c.2 lett. d)	CCNL 1/4/1999					==
indennità di disagio	Art.17 c.2 lett d)	CCNL 1/4/1999					643,19
maneggio valori	Art 36	CCNL 14/9/2000					====
specifiche responsabilità relative al personale appartenente alle categorie B,C,D non incaricati di P.O.	Art.17 c.2 lett f)	CCNL 1/4/1999					1.500
specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale appartenente alle categorie B,C,D per elettorale, anagrafe, stato civile, tributi	Art.17 c.2 lett i)	CCNL 1/4/1999					600
<b>RISORSE VARIABILI</b>	Art 31	CCNL 22/1/2004	17.000,7	10.500,70	10.500,70		3.190,81
		<b>TOTALE FONDO</b>					<b><u>19.837,74</u></b>
<b>PROGETTI SPECIALI</b>							
spazzamento e sgombero neve a cura dell'operaio comunale senza ricorso ad operatori economici esterni							€ 500,00
potenziamento sportello al							Max € 900

*Com. R.*

cittadino il sabato mattina per far fronte anche alle scadenze tributarie gestite totalmente dal comune senza ricorso ad operatori economici esterni						
Obiettivi di miglioramento della performance individuale e di gruppo, come dettagliati nei documenti approvati dalla Giunta Comunale e previa valutazione					<b>EURO 6.748,26</b> (Fondo al netto delle voci di cui sopra, a cui si aggiungeranno eventuali accertate economie nelle restanti voci)	

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*