

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2018

Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Utilizzo del fondo

Le parti, avendo il CCNL del 22.01.2004 confermato, con modificazioni ed integrazioni, la disciplina dell'art.17 del CCNL dell'1.04.1999, convengono che la ripartizione delle risorse di cui al precedente articolo 3 sia la seguente:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

art. 33, 34, 35, 36, 37, 41 del CCNL 2002/2005

riferimento	ulteriore rimando e/o specifica fondo	valori
art. 33 CCNL 2002/2005	Indennità di comparto deputare del Personale trasferito e cessato	4.731,64
	Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico è istituito un compenso denominato: indennità di comparto. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare	==
	b) con decorrenza dal 1/1/2003, le misure di cui alla lett. a) (vedi art. 33) sono incrementate degli importi, previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1	==
	c) con decorrenza 31/12/2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D) i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2. Sono a carico delle risorse decentrate le colonne 2 e 3 della Tab. D)	==
	Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31 comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate, in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti	==
art. 34 CCNL 2002/2005	Progressioni orizzontali	==
	Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31/03/99, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2	==



	E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1/4/1999 (costo medio ponderato)	==
	Progressioni orizzontali i (valore storico) deputare del Personale trasferito e cessato	23.265,64
	Differenziali	955,42
	Progressioni orizzontali 2008 risparmio anno precedente	==
	Risorse di cui all'art. 4 comma 1, CCNL 2004 biennio economico 2004/2005: sono riacquisiti nelle disponibilità delle risorse decentrate gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore	==
art. 36 e 37 CCNL 2002/2005	art. 17 comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99 specifiche responsabilità	==
comma 1	esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'Ufficio Tecnico - cat.C - (RSPP)	500,00
	esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'Ufficio Anagrafe - cat.B e C (sostituzione in occasione di assenza dell'Istruttore)	458,00
	specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D), che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative: il compenso può essere determinato entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 0,00 ad un massimo di € 2.500,00:	==
	Istruttore Uff. Anagrafe, Istruttore Uff. Segreteria, Istruttore Uff. Tributi, Farmacista: Euro 2.000,00/cad.	8.000,00
comma 2	compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sottoelencate; L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi:	==
	Ufficiale di Stato Civile e anagrafe ed ufficiale elettorale (rapportato alla presenza in servizio)	575,00
	Responsabile dei tributi	300,00
	Compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici	==
	Addetti uffici per le relazioni con il pubblico	==
	Formatori professionali	==
	Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	==
	Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	==
art. 17, comma 2 lett. d) CCNL 1998/2001	Indennità di turno farmacia (€ 169,00/turno)	==
	Indennità di reperibilità	==
	Maneggio valori	==
	Rientri (€ 30,00/feriale; € 60,00/festivo)	1.000,00
	Indennità di rischio (dal 01/01/04 € 30,00 art- 41 CCNL 2002/2005)	360,00
art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1998/2001	Compenso esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C	==
art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1998/2001	Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge: (legge "Merloni - argini") (ICI - 16% di quanto riscosso nel 2018)	14.128,22 43,07
art. 17, comma 3 CCNL 1998/2001	indennità ex 8ª q.f. per il personale non responsabile di settore che ne beneficiava alla data di stipulazione del contratto 1998/2001	774,69
art. 17, comma 7 CCNL 1998/2001	processi di mobilità per dismissioni di attività e processi di mobilità per deleghe di funzioni	==
art. 17, comma 2 punto a) del CCNL 1.04.99	Produttività collettiva legata a progetti: progetti relativi a nr.8 dipendenti	10.143,28
	comma 1: l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	==

<p>comma 2: i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti</p>	==
<p>comma 3: La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno</p>	==
<p>comma 4: non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati</p>	
<p>convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari</p>	
<p>Somma congelata per aumento dello 0,2% su monte salario 2001 relativa agli anni 2016 e 2017, fino a pareri di certezza dell'utilizzo, eventualmente da inserire in produttività collettiva</p>	1.241,48
TOTALE FONDO	66.476,44

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.04.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.01.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di Posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 500,00** a un **massimo di € 2.500,00**.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Ufficio d'appartenenza	N. dipendenti interessati	Somma prevista
Ufficio Demografico	1	€ 2.000,00
Ufficio di Segreteria	1	€ 2.000,00
Ufficio Tributi	1	€ 2.000,00
Farmacista	1	€ 2.000,00
TOTALE	5	€ 8.000,00

Alla Direttrice della farmacia spetta un'indennità di Euro 774,69 ex 8^a q.f..

Per la dipendente dell'Ufficio Tecnico, Cat. C, spettano Euro 500,00, quale indennità per particolari responsabilità (D.Lgs.81/2008).

Per le dipendenti dell'Ufficio Demografico, spettano Euro 500,00, quale indennità per particolari responsabilità (sostituzione Istruttore in caso di assenza).

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.04.1999 è prevista un'indennità, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di Euro 300,00 annui. L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente, tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale (nr.2 dipendenti)	€ 300,00/cad.
Istruttore Ufficio Tributi	€ 300,00

Art. 6 Disciplina utilizzo fondo disagio

Le risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo, maneggio valori e disagio vengono suddivise come segue:

1. PER INDENNITA' DI RISCHIO	Euro	360,00
2. PER INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI	Euro	==
3. INDENNITA' DI TURNO C/O FARMACIA	Euro	==
4. PROGETTO DISPONIBILITA' PER RIENTRI	Euro	1.000,00

Art. 7 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

L'Amministrazione Comunale ha ritenuto, sulla base all'esperienza acquisita e dei risultati raggiunti dal personale di prevedere, nell'arco del biennio 2016 e 2017, la progressione economica interna alle categorie in cui è inquadrato il personale, precisando che il valore minimo di soglia per poter accedere alla progressione economica è di almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento.

Dato atto che:

- 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.01.2004;
- 3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL **non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;**
- 4) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria o di futuri miglioramenti contrattuali;



5) ai personale proveniente per mobilità da altri Enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'Amministrazione di provenienza.

A) In applicazione dell'art.5 del CCNL del 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale;
2. per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale;
3. per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categorie B e C ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2. opportunamente integrati;
4. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno due anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione. Il criterio dei due anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro Ente del comparto.
5. coloro i quali non raggiungano il punteggio minimo per la progressione UNICAMENTE a causa del punteggio attribuito alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, saranno valutati, per la progressione, l'anno successivo.
6. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

La scheda di valutazione rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art.16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.03.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

B) Per l'anno 2018 non verranno valutate progressioni.

Art. 8

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono quantificate in Euro 9.386,51 da attribuire ai dipendenti sulla base di progetti e prestazioni da realizzarsi entro il 31 dicembre, previa valutazione a consuntivo dei risultati raggiunti.

Le somme ipotizzate per i vari istituti, qualora non interamente utilizzate, saranno destinate alla produttività dell'anno corrente.

I pesi degli obiettivi per le performance dovranno tenere conto dell'intera costituzione del fondo.

Progetto Sgate: viene riconosciuto un compenso di Euro 2.00/domanda.

Art. 9

Fondo per il lavoro straordinario

Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario per l'anno 2018 ammonta a complessivi Euro 6.233,49 ed in parte già liquidato.



Art. 10
Fondo destinato da specifiche disposizioni di legge

LEGGE MERLONI: nel presente fondo è stato previsto l'onere in base alla ex Legge 109.
ICI: viene confermato nel 16% il compenso da erogare al personale coinvolto in attività di accertamento dell'I.C.I., calcolato su quanto riscosso nell'anno 2018.

TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 11
Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente - Segretario Comunale
IL MEMBRO

I Rappresentanti di Parte Sindacale

Paolo Scelli
Emanuela Scalvinoni

FP CGIL Giorgio Cotti Cometti

CISL FP Sibilla Marengo



Paolo Scelli
Emanuela Scalvinoni

Giorgio Cotti Cometti
Sibilla Marengo