



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia Di Verona

**Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente degli enti locali
per il triennio giuridico 2013-2015 e per l'annualità economica 2013**

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 03.07.2013, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva costituita la Delegazione Trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 5, commi 2 e 10, del C.c.n.l. 01.04.1999;
Visti i verbali rassegnati dal Presidente della Delegazione Trattante in data 23.07.2013 e 31.07.2013;

il giorno 29 Gennaio 2014 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Chiara Mazzocco, e dai Sigg.ri:
Bertelli dott.ssa Valentina Responsabile del Settore Tributi-Commercio-Demografico-Sociale
Bologna geom. Claudio Responsabile del Settore Tecnico
Tomezzoli dott. Nicola Responsabile del Settore Economico-Finanziario-Amministrativo

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.c.n.l.:

Zanchi Alessandro Rappresentante Sindacale CISL FP
Biondi Marco Rappresentante Sindacale FP CGIL -

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.:

Bello Roberto Operaio specializzato Ufficio Tecnico
Codognola Maurizio Vigile Urbano Ufficio Polizia Locale
Garbini Massimo Istruttore Tecnico Ufficio Edilizia Privata
Zuccato Anna Istruttore Amministrativo Ufficio Commercio

Erano assenti i Sigg.ri:

Boarati dott. Davide Responsabile del Settore Vigilanza

CISL FPS

1

Al termine della riunione le parti approvano l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Sanguinetto – Provincia di Verona – per il triennio giuridico 2013-2015 e l'annualità economica 2013.

Titolo I Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 ss.mm.ii. in cui si prevede che **“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”**, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2^a, del CCNL 01.04.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema della relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, 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 con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
 - 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;
 - la 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;
 - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Sanguinetto 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 a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Il presente contratto ha validità per l'anno 2013 per quanto riguarda la parte economica, mentre si intende di validità triennale (2013-2015) per la parte giuridica, fatte salve eventuali modifiche che verranno apportate in sede di Delegazione Trattante. Le parti si riservano comunque di riunirsi nuovamente per adottare provvedimenti di maggior favore, nel caso in cui dovesse nel frattempo intervenire la sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

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

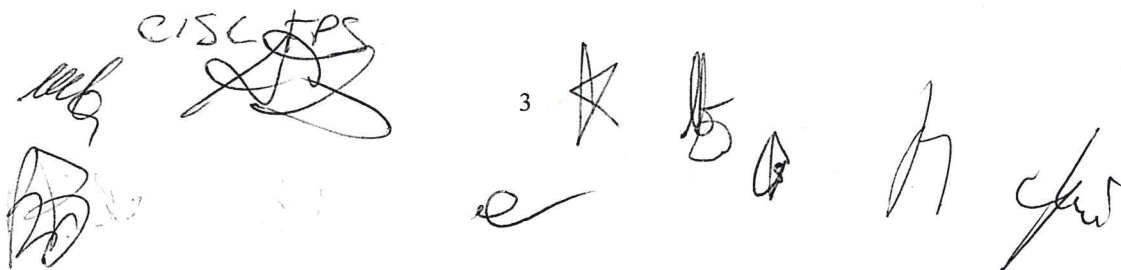
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 01.04.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.
2. 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.

Art. 4

Rapporti tra i livelli contrattuali ed interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

"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.



2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. 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.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL del 01.04.1999, 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'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
4. 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.
5. 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 del 01.04.1999 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.
6. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL 01.04.1999 e 6 del CCNL 22.01.2004.

CISC FPS

4

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL 01.04.1999, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL 31.03.1999, agli artt. 2, 40, 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL 01.04.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 8 del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 6 del CCNL 22.01.2004 e dall'art. 16 CCNL 31.03.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

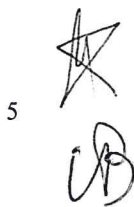
Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.01.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

CISCO EPS




5






4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni**. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione **dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti**, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane**.
2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie siano previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione**.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

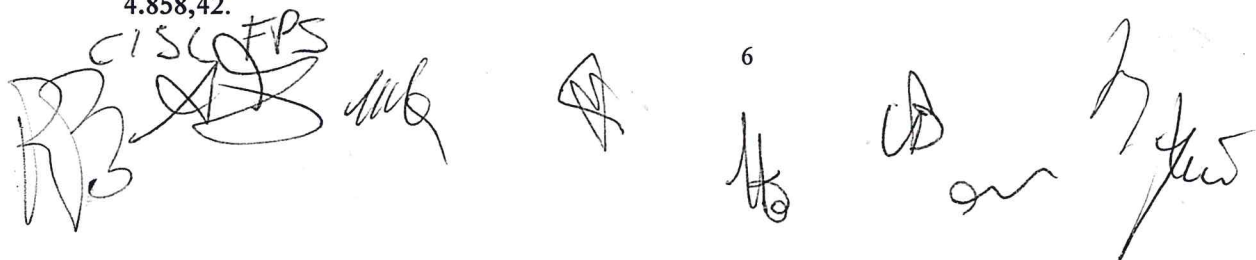
TITOLO III

Disposizioni diverse

Art. 10

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 01.04.1999 risulta pari ad Euro 4.858,42.

CISL FPS


2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01.04.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1 anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D. Lgs 285/1992 ss.mm.ii. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e).
4. Si da atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 13.03.2013, esecutiva ai sensi di legge, si è provveduto ad autorizzare il personale dipendente allo svolgimento di lavoro straordinario durante l'anno 2013, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, nonché a determinare la ripartizione del budget a disposizione di ciascun Settore.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi**.
6. Su richiesta **del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato attraverso l'istituto del riposo compensativo secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

Art. 11

Criteri per la fruizione delle ferie

1. Si conferma quanto stabilito in sede di approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per gli anni 2011 e 2012;
2. Le ferie, non fruibili ad ore o a mezze giornate, vengono computate nel modo seguente:
 - 32 giorni lavorativi (28 + 4 giorni per festività sopprese) in caso di **distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni (lunedì-venerdì)**;
 - 36 giorni lavorativi (32 + 4 giorni per festività sopprese) in caso di **distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 6 giorni (lunedì-sabato)**.

Per i neo-assunti, fino al terzo anno compreso, le ferie sono ridotte di 2 giorni.

3. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la durata delle ferie è proporzionata in base ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
4. Le ferie sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, previa autorizzazione del Responsabile di Settore.
5. La ricorrenza del **Santo Patrono** (23 Aprile) viene considerata festiva se ricadente in giorno lavorativo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 1, comma 24, del D.L. n. 138/2011, convertito in Legge 14 settembre 2011, n. 148.

CISL FPS




7









Art. 12

Permessi retribuiti

1. Si conferma quanto stabilito in sede di approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2012;
2. Visto l'art. 19, comma 2, del C.C.N.L. 06.07.1995, si concorda di regolamentare i **permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari** documentati, quantificabili esclusivamente in **giorni tre annui e non fruibili ad ore** (fatta eccezione per i permessi ex L. 104/1992 i quali sono fruibili alternativamente a giorni o ad ore anche dopo le modifiche introdotte dalla Legge n. 133/2008), prevedendone la fruizione su richiesta del dipendente nelle seguenti ipotesi:

- nascita di figli
- visite mediche specialistiche eseguite presso strutture sanitarie pubbliche e/o private
- assistenza a congiunti: coniuge, parenti entro il 2° grado ed affini entro il 1° grado, ossia genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipoti (figli dei figli), suoceri, nuore, generi, ricoverati presso strutture ospedaliere o bisognosi di assistenza presso il proprio domicilio
- adattamento dei figli all'asilo limitatamente al 1° anno di iscrizione
- traslochi, incendi, allagamenti e furti subiti presso la propria abitazione

Sono inoltre concessi permessi retribuiti nelle seguenti ipotesi disciplinate dall'art. 19 del C.C.N.L. 06.07.1995:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove (8 giorni annui)
- lutto per coniuge, parenti entro il 2° grado ed affini entro il 1° grado (3 giorni consecutivi per evento)
- matrimonio (15 giorni consecutivi)
- permessi per portatori di handicap ex L. 104/1992 (3 giorni/18 ore mensili)

3. Visto l'art. 18, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000, sono altresì concessi **tre giorni di permesso retribuito all'anno** in caso di documentata grave infermità dei seguenti soggetti:

- coniuge, anche se legalmente separato
- parente entro il 2° grado, anche non convivente
- convivente (la stabile convivenza deve essere accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente).

Tale tipologia di permesso è suppletiva rispetto ai 3 giorni all'anno di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari.

Art. 13

Permessi brevi

1. Si conferma quanto stabilito in sede di approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2012;

CISA FRS      

8

2. Si richiama integralmente la disciplina prevista dall'art. 20 del C.C.N.L. 06.07.1995, secondo cui il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso la quale presta servizio.
3. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive, e non possono comunque superare le 36 ore annue.
4. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.
5. Il dipendente è tenuto a **recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo** (art. 20, comma 3, CCNL 06.07.1995), secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si procede alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 14

Assenze per malattia

1. Si richiama integralmente la disciplina prevista dall'art. 21 del C.C.N.L. 06.07.1995, oltre a quanto previsto, in merito alla decurtazione della retribuzione, dal D.L. 25.06.2008, n. 112 ss.mm.ii., convertito in L. 06.08.2008, n. 133, recante *"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"*.

TITOLO IV

Individuazione delle risorse decentrate

Art. 15

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22.01.2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, risulta costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
 - b) dalle risorse **integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità**;
 - c) dalle risorse **non utilizzate o non attribuite** del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5, del CCNL del 22.01.2004).

CISL FRS
9
PB
UB
flu

2. Le somme non utilizzate nell'anno precedente **non sono computate** ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: *"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."*, in quanto di **competenza dell'esercizio precedente**.
3. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo: **Euro 78.911,48**.
4. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono **prioritariamente detratte** le risorse destinate al finanziamento **dell'indennità di comparto**, quelle già utilizzate per il finanziamento delle **progressioni orizzontali** negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) quelle destinate al **personale educativo** per la corresponsione della **specificità indennità** per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.09.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 05.10.2001 e quelle per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.03.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

TITOLO V

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 16

Premessa

1. Le parti convengono sulla corrispondenza del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono che la ripartizione delle risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 17

Disciplina dell'utilizzo delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

Sono qui contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999:

CISC FPS
 



10



CB



1. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ACCERTAMENTO DELL'EVASIONE ICI

Si rinvia alla vigente normativa in materia. La liquidazione è subordinata al rispetto delle norme contenute in uno specifico regolamento comunale che ne disciplini le modalità attuative.

2. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PROGETTAZIONE INTERNA PREVISTE DALL'ART. 92 DEL DECRETO LEGISLATIVO 163/2006.

Si rinvia alla vigente normativa in materia. La liquidazione è subordinata al rispetto delle norme contenute in uno specifico Regolamento comunale che ne disciplini le modalità attuative.

3. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALLA LIQUIDAZIONE DELLO SVOLGIMENTO DELLE OPERAZIONI DI RILEVAZIONE ISTAT

Si rinvia alla vigente normativa in materia.

Art. 18

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'01.04.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolga 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.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio può essere cumulata con l'indennità di rischio.
5. In considerazione di quanto sopra, le parti concordano di attribuire l'indennità di disagio ai seguenti dipendenti per le fattispecie indicate:
 - **Piccoli Giovanni** - Custode Cimiteriale cat. giur. B.1 - per lo svolgimento della propria attività lavorativa con una particolare articolazione dell'orario di servizio, dettata da specifiche esigenze di servizio diretto all'utenza, la quale prevede tra l'altro una pausa pranzo di 2,5 ore che non consente di attribuire al dipendente il rimborso del buono pasto, secondo quanto disposto dall'art. 45, comma 2, del

CISL FPS

C.c.n.l. 14.09.2000, che prevede l'erogazione dell'indennità sostitutiva del buono pasto ai dipendenti che prestino attività lavorativa con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti;

6. L'indennità di disagio non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
7. Si concorda di erogare ai dipendenti gli importi di seguito indicati:

Dipendenti	Part-Time	Importo mensile lordo
<i>Piccoli Giovanni – Custode cimiteriale cat. giur. B.1</i>	100%	Euro 17,34
TOTALE		Euro 17,34

Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, decurtando la quota pari ad 1/26esimo per ogni giorno di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia, permessi retribuiti, riposo compensativo, etc.).

La liquidazione dell'indennità di disagio è effettuata nel mese successivo a quello di competenza, subordinatamente alla presentazione, da parte del competente Responsabile di Settore, di apposita relazione nella quale si attesti il numero di giorni per i quali sussiste in modo effettivo la condizione di disagio nello svolgimento dell'attività lavorativa, al fine di consentire all'ufficio Personale di erogare l'indennità suddetta per i giorni in cui la medesima compete effettivamente.

La determinazione del compenso individuale comporterà, per gli anni seguenti e con il permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione, l'erogazione mensile della somma assegnata.

Nelle more dell'approvazione del Contratto Decentrato per le annualità economiche successive si procederà ad erogare a ciascun dipendente la somma stabilita a titolo di indennità di responsabilità per un massimo di quattro mensilità (da gennaio ad aprile); successivamente verrà bloccata l'erogazione mensile dell'indennità fino alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato, nel quale verranno stabiliti gli importi da erogare per l'annualità economica di riferimento;

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), che vanno a costituire economie di bilancio.

CISL FPS

12

Art. 19

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

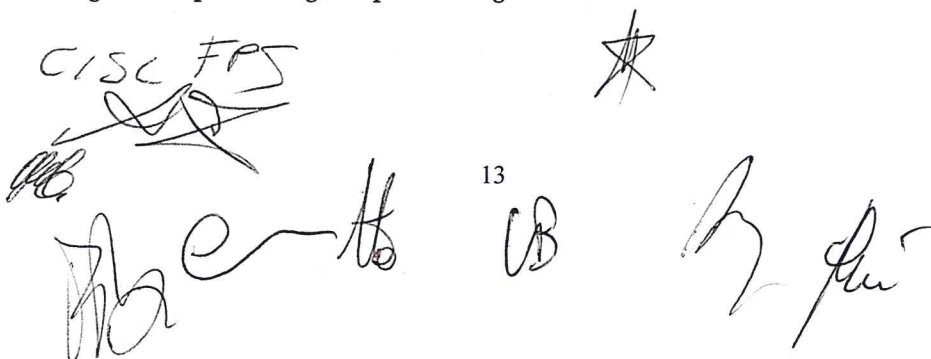
1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14.09.2000, è corrisposta:
 - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b) è quantificata in complessivi Euro 30,00 mensili (art. 41 del C.C.N.L. 22.01.2004);
 - c) e' corrisposta mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, decurtando la quota pari ad 1/26esimo per ogni giorno di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia, permessi retribuiti, riposo compensativo, etc.);

La liquidazione dell'indennità di rischio è effettuata nel mese successivo a quello di competenza, subordinatamente alla presentazione, da parte del competente Responsabile di Settore, di apposita relazione nella quale si attesti il numero di giorni per i quali sussiste in modo effettivo la condizione di rischio nello svolgimento dell'attività lavorativa, al fine di consentire all'ufficio Personale di erogare l'indennità suddetta per i giorni in cui la medesima compete effettivamente.

2. L'indennità di rischio può essere cumulata con l'indennità di disagio.
3. Le parti concordano di attribuire l'indennità di rischio ai seguenti dipendenti per le fattispecie indicate:
 - **Bello Roberto** – Conduttore macchine operatrici cat. giur. B.1 – per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con macchine operatrici complesse, mezzi meccanici e altri veicoli per il trasporto di materiale o per altre funzioni operative, nonché prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, etc..., nonché lavori di manutenzione stradale e di posizionamento di segnaletica stradale in presenza di traffico;
 - **Codognola Maurizio** – Vigile Urbano cat. giur. C.1 – per la prestazione di attività di istruttore/verificatore sul territorio ai fini del D. Lgs. n. 152/2006 (Codice dell'Ambiente) a seguito di sopralluoghi e relativi controlli in situazioni di rischio (abbandono di rifiuti, discariche a cielo aperto, eventuali materiali tossici, ecc.) per la salute personale e pubblica;
 - **Piccoli Giovanni** – Custode Cimiteriale cat. giur. B.1 – per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta a rischi per la salute derivanti da seppellimento, esumazione ed estumulazione di salme.

Si concorda di erogare ai dipendenti gli importi di seguito indicati:

CISC FRS
13
13



Dipendenti	Part-Time	Importo mensile lordo
<i>Bello Roberto – Conduttore macchine operatrici cat. giur. B.1</i>	100%	Euro 30,00
<i>Codognola Maurizio – Vigile Urbano cat. giur. C.1</i> (l'importo erogato viene ripartito nella misura di 5/6 a carico del Comune di Sanguinetto ed 1/6 a carico del Comune di Gazzo Veronese come da D.C.C. n. 50 del 28.12.2012 che istituisce il Servizio Associato "Polizia Locale delle Valli Veronesi")	100%	Euro 30,00
<i>Piccoli Giovanni – Custode cimiteriale cat. giur. B.1</i>	100%	Euro 30,00
TOTALE		Euro 90,00

La determinazione del compenso individuale comporterà, per gli anni seguenti e con il permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione, l'erogazione mensile della somma assegnata.

Nelle more dell'approvazione del Contratto Decentrato per le annualità economiche successive si procederà ad erogare a ciascun dipendente la somma stabilita a titolo di indennità di responsabilità per un massimo di quattro mensilità (da gennaio ad aprile); successivamente verrà bloccata l'erogazione mensile dell'indennità fino alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato, nel quale verranno stabiliti gli importi da erogare per l'annualità economica di riferimento;

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 20

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del C.C.N.L. 14.09.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato, servizio contratti).
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Le parti concordano di erogare ai dipendenti indicati al punto 5. un'indennità giornaliera di Euro 1,414 per le giornate nelle quali gli stessi sono effettivamente adibiti al servizio di cassa, prevedendo n. tre fasce all'interno delle quali viene stabilito un importo commisurato alla percentuale di servizio di maneggio valori prestato dai

lavoratori nel corso dell'anno. L'importo lordo massimo previsto annualmente è pari ad Euro 356,32 pro-capite:

Fasce per l'erogazione dell'indennità di maneggio valori	Indennità annua lorda
Servizio di maneggio prestato per un numero di giorni lavorativi annuo compreso tra uno e sessanta (<i>minimo</i>)	Euro 85,00
Servizio di maneggio prestato per un numero di giorni annuo compreso tra sessantuno e centodieci (<i>intermedio</i>)	Euro 154,00
Servizio di maneggio prestato per un numero di giorni annuo compreso tra centoundici e duecentocinquanta (<i>massimo</i>)	Euro 356,32

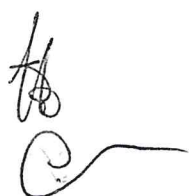
5. Si concorda di attribuire l'indennità di maneggio valori alle seguenti dipendenti:

Dipendenti che trattano in via continuativa valori di cassa
<i>Pasquali Erica – Istruttore Amministrativo cat. giur. C.1</i> Addetta al Servizio Economato-Protocollo
<i>Rigoni Maria Rosa – Istruttore Amministrativo cat. giur. C.1</i> Addetta al Servizio Contratti ufficio Segreteria
<i>Danuzzo Rosa Anna Maria – Istruttore Amministrativo cat. giur. C.1</i> Addetta ai Servizi Demografici/trasporti sociali anziani

6. Al fine di poter eseguire un riscontro del numero di giorni annui in cui le dipendenti indicate al punto precedente sono effettivamente adibite ai servizi di maneggio valori, le parti concordano di disporre in capo alle medesime l'obbligo di tenere un registro dei movimenti di cassa, alternativamente in formato cartaceo o digitale, dal quale risultino la data, l'oggetto e l'importo di ciascun movimento di cassa in entrata od in uscita, con i relativi saldi iniziale e finale. Tale registro verrà verificato in sede di liquidazione dell'indennità di maneggio valori, al fine di determinare l'importo da erogare sulla base dei criteri stabiliti al punto 4.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

CISC FAS









Art. 21

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di Euro 2.500,00 lordi.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL 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.
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire dall'1 Gennaio 2013 l'indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti di seguito indicati:

Dipendenti	Responsabili del procedimento	Part-time
Berti Michela	Lavori Pubblici – Manutenzione patrimonio – Tutela Ambientale	76%
Danuzzo Rosa Anna Maria	Anagrafe – Stato Civile	100%
Garbini Massimo	Edilizia Privata	100%
Lucchini Anna	Cultura – Sport	100%
Marconcini Daniela Maria	Elettorale - Leva	80%
Pasquali Erica	Personale – Economato - Protocollo	100%
Reani Ornella (come da D.G.C. n. 49 del 18.04.2012 di incremento dell'orario di lavoro della dipendente dal 50% al 70%)	Sociale - Assistenziale	70%
Rigoni Maria Rosa	Segreteria - Cimitero	80%
Rossato Marta	Iva - Servizi Sociali - Asilo Nido	70%
Turra Fabio	Coordinatore servizi tecnici esterni	100%
Zuccato Anna	Tributi - Commercio - CED	100%

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili. Il compenso viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
6. L'importo da attribuire a ciascun dipendente viene determinato dai competenti Responsabili di Settore attraverso la compilazione di apposita scheda di valutazione, la quale contempla criteri diversi per i dipendenti di categoria giuridica C) e D) e per i dipendenti di categoria giuridica B). Si riportano di seguito entrambe le schede di valutazione:

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA'
PER I DIPENDENTI DI CATEGORIA GIURIDICA C) E D)**

Graduazione dell'indennità di responsabilità

Anno _____

DIPENDENTE: _____

	Fattore di valutazione	Valutazione
1	Livello di responsabilità	
2	Numero dei procedimenti assegnati	
3	Conoscenze necessarie	
4	Coordinamento di collaboratori	

Livello di responsabilità

E' responsabile di procedure semplici	1,00 – 1,20	
E' responsabile di procedure complesse	1,21 – 1,60	
È responsabile di un'unità operativa	1,61 – 2,00	

N. di procedimenti assegnati

Fino a n. 2 procedimenti	1,00-1,40	
Fino a n. 3 procedimenti	1,41-1,60	
Oltre n. 3 procedimenti	1,61-2,00	

Conoscenze necessarie

Aggiornamenti occasionali	1,00-1,40	
Aggiornamenti periodici	1,41-1,80	
Aggiornamenti frequenti	1,81-2,00	

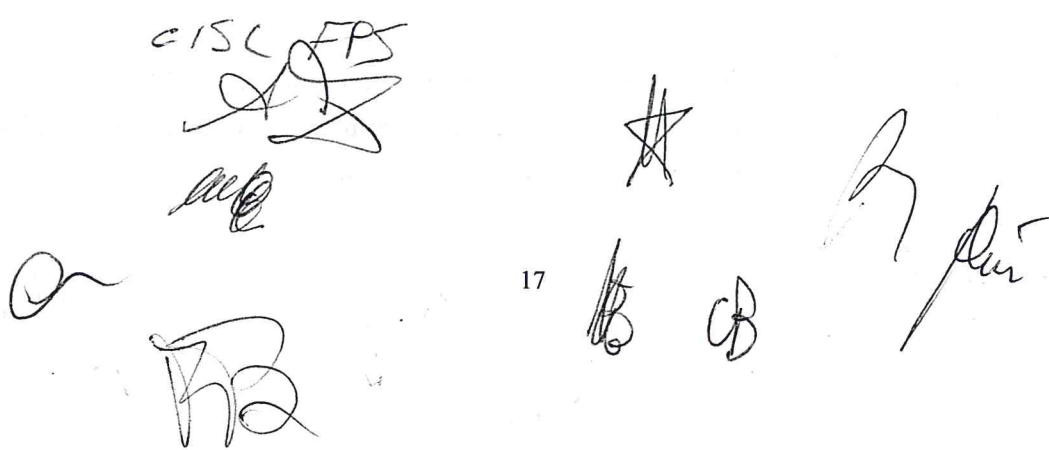
Coordinamento di collaboratori e relazioni professionali

Minime relazioni procedimentali con dipendenti di altri uffici	1,00-1,40	
Necessità periodica di coordinamento di altri dipendenti	1,41-1,80	
Rapporto costante con i collaboratori	1,81-2,00	

Sanguinetto, li _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

La valutazione di ogni parametro di riferimento potrà variare da un minimo di 1.00 punto ed un massimo di 2.00 punti. Eseguendo la somma dei coefficienti di ciascun parametro, la valutazione complessiva di ogni dipendente potrà variare da un minimo di 4.00 punti ad un massimo di 8.00 punti.



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA RESPONSABILITA'
PER I DIPENDENTI DI CATEGORIA GIURIDICA B)**

Graduazione dell'indennità di responsabilità

Anno _____

DIPENDENTE: _____

	Fattore di valutazione	Valutazione
1	Livello di responsabilità	
2	Numero dei procedimenti assegnati	
3	Conoscenze necessarie	
4	Coordinamento di collaboratori	
5	Valenza interna/esterna della responsabilità	

Livello di responsabilità

E' responsabile di procedure semplici	0,50 - 1,70	
E' responsabile di procedure complesse	1,71 - 2,90	
È responsabile di un'unità operativa	2,91 - 4,00	

N. di procedimenti assegnati

Fino a n. 2 procedimenti	0,50 - 1,70	
Fino a n. 3 procedimenti	1,71 - 2,90	
Oltre n. 3 procedimenti	2,91 - 4,00	

Conoscenze necessarie

Aggiornamenti occasionali	0,50 - 1,70	
Aggiornamenti periodici	1,71 - 2,90	
Aggiornamenti frequenti	2,91 - 4,00	

Coordinamento di collaboratori e relazioni professionali

Minime relazioni procedurali con dipendenti di altri uffici	0,50 - 1,70	
Necessità periodica di coordinamento di altri dipendenti	1,71 - 2,90	
Rapporto costante con i collaboratori	2,91 - 4,00	

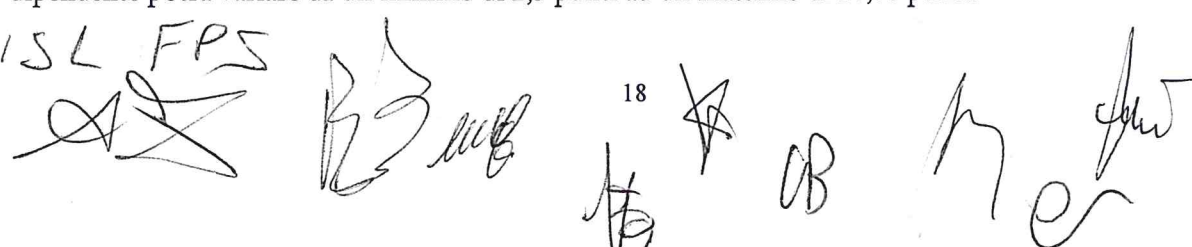
Valenza interna/esterna della responsabilità

Responsabilità esclusivamente ad effetto interno	0,50 - 1,70	
Limitata responsabilità ad effetto esterno	1,71 - 2,90	
Rilevante responsabilità ad effetto esterno	2,91 - 4,00	

Sanguinetto, lì _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

La valutazione di ogni parametro di riferimento potrà variare da un minimo di 0,50 punti ed un massimo di 4.00 punti. Eseguendo la somma dei coefficienti di ciascun parametro, la valutazione complessiva di ogni dipendente potrà variare da un minimo di 2,5 punti ad un massimo di 20,00 punti.

CISL FPS

 18

La determinazione del compenso individuale comporterà, per gli anni seguenti e con il permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione, l'erogazione mensile della somma assegnata.

Nelle more dell'approvazione del Contratto Decentrato per le annualità economiche successive si procederà ad erogare a ciascun dipendente la somma stabilita a titolo di indennità di responsabilità per un massimo di quattro mensilità (da gennaio ad aprile); successivamente verrà bloccata l'erogazione mensile dell'indennità fino alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato, nel quale verranno stabiliti gli importi da erogare per l'annualità economica di riferimento;

7. 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 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
8. In applicazione del D. Lgs. 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.**
9. 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.

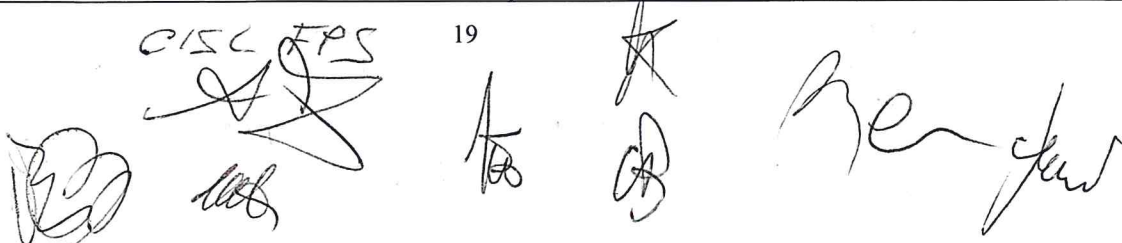
Art. 22

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per l'annualità 2013.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle **progressioni orizzontali nell'ambito della categoria** prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal **trattamento tabellare 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;
 - b) il **valore economico** di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli **specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del C.c.n.l. del 31.03.1999** per ogni categoria del personale.
3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono **attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative **schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi**, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
5. A modifica di quanto disposto sinora dall'art. 22, comma 5, lett. a), del Contratto Decentrato, si dà atto che, a seguito di assemblea sindacale tenutasi tra i dipendenti in data 13.09.2013, ed in considerazione

19

CISL FFS



del blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali, stabilito dall'art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2010, il quale dispone che "le progressioni di carriera comunque denominate", tra le quali vengono comprese anche le progressioni economiche orizzontali, stante la posizione espressa a più riprese dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, producono nel triennio 2011 - 2013 effetti esclusivamente giuridici e non economici", ed in ottemperanza altresì del disposto dell'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010, il quale prevede che il "trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel periodo indicato non possa superare quello del 2010", si è concordato con la parte sindacale di sospendere, per l'anno 2013, l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali agli aventi diritto, non prevedendo quindi all'interno del fondo le relative risorse, che saranno così destinate all'erogazione della produttività individuale; pertanto si dispone che, a partire dal 2013, ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza verrà richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, mentre per le progressioni alle ulteriori posizioni economiche sarà richiesto il requisito della permanenza nella precedente posizione per un periodo di quarantotto mesi al 31 dicembre dell'anno precedente, incrementando pertanto di mesi dodici la permanenza nella posizione economica precedente rispetto a quanto stabilito finora. Rimangono invece inalterati i seguenti criteri:

- a) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali;
- b) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del quadriennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- c) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 3.00 punti ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato quadriennio;
- d) a parità di punteggio finale, prevale il punteggio maggiore conseguito nella valutazione dell'esperienza professionale di seguito indicata:
 - punti 0,25 per ogni anno di servizio, con arrotondamento matematico all'annualità successiva in caso di servizio per almeno 6 mesi e un giorno nell'attuale posizione economica;
 - punti 0,10 per ogni anno di servizio con arrotondamento matematico all'annualità successiva in caso di servizio per almeno 6 mesi e un giorno nelle posizioni economiche inferiori.
- e) le progressioni hanno decorrenza dal 1^a gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del C.c.n.l. 01.04.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo, con riferimento all'anno 2013, non vengono quindi attribuite risorse.

CISA FPS




20



UB



6. Le parti si riservano, comunque, di riunirsi nuovamente prima dell'approvazione del Contratto Decentrato per l'anno 2014, al fine di valutare se stanziare o meno, all'interno del fondo, le risorse per l'attribuzione delle progressioni economiche agli aventi diritto, anche in considerazione dell'evoluzione che subirà nel frattempo la normativa in materia.

Art. 23

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Si rimanda integralmente a quanto stabilito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 05.08.2011, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del piano delle performance 2011-2013 e di adozione del sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Art. 24

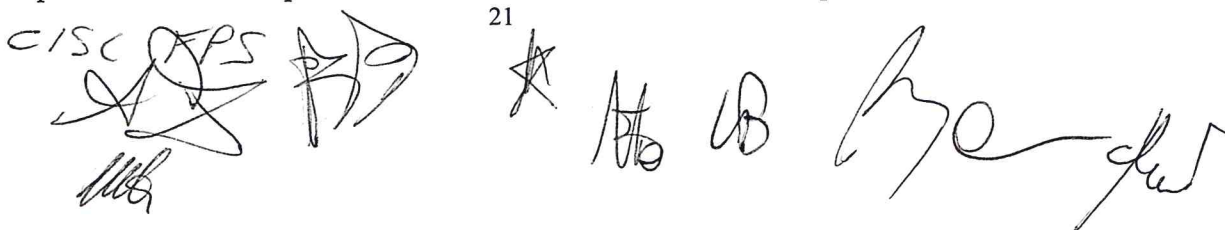
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 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 C.c.n.l. 01.04.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del C.c.n.l. 01.04.1999 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 rispetto della disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010 che dispone che *"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."*
3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi **determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e**

CISC APS


corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

4. La liquidazione delle risorse relative alle progettazioni interne e alla lotta all'evasione ICI è subordinata alla verifica del rispetto dei regolamenti comunali istitutivi che ne disciplinano la modalità attuative.

Art. 25

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, costituito dalle risorse aventi carattere stabile e dalle risorse variabili per il complessivo importo di Euro 80.703,41 risulta determinato come illustrato nell'allegato A) "Costituzione del fondo" e destinato come indicato nell'allegato B) "Destinazione del fondo":

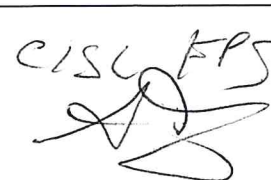
CISC FPS

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'B' followed by 'mbr'. To its right is a signature that looks like 'Nf'. Further right is a signature 'CB'. Below these, there is a signature 'e' and a signature with a star symbol. On the far right, there is a signature 'plus'.

RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		Euro
CCNL 01/04/1999 art. 15, comma 1, lett. b)	Fondo produttività anno 1998	40.385,15
CCNL 01/04/1999 art. 15, comma 1, lett. g)	L.E.D. personale in servizio anno 1998	6.211,94
CCNL 05/10/2001 art. 4, comma 1	1,1% m.s. anno 1999	5.852,08
CCNL 01/04/1999 art. 14, comma 4	Riduzione 3% straordinario	150,26
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	3.096,19
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	2.496,92
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001	-
CCNL 09/05/06 art. 4, comma 1	0,50% Monte Salari 2003	2.639,74
CCNL 09/05/06 art. 4, comma 2, lett. a)	0,30% Monte Salari 2003	1.583,84
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	-
Ass. anz./ad pers. cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)		8.628,88
Integr. per incremento dot. Org. Art. 15 c. 5		-
Riduzioni di fondo per la parte fissa		-
CCNL 22/01/2004 Dich. Cong. n. 14	Diff. Costo P.e.o. anno 2001 art. 1, c. 3, 4	645,60
CCNL 22/01/2004 Dich. Cong. n. 14	Diff. Costo P.e.o. anno 2003 art. 29, c. 5,	954,32
CCNL 09/05/2006 Dich. Cong. n. 4	Diff. Costo P.e.o. anno 2006	725,12
CCNL 09/05/2006 Dich. Cong. n. 4	Diff. Costo P.e.o. anno 2007	734,24
CCNL 31/07/2009 Dich. Cong. n. 1	Diff. Costo P.e.o. anno 2009	420,13
Quote progressioni economiche personale cessato		
Altre risorse fisse		
Riduzione fondo ex art. 9 comma 2bis D.L. n. 78/2010	6,52%	74.524,41
TOTALE RISORSE STABILI		74.524,41

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO		Euro
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Progett.	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Altre	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Integrazione Lettera k - Ici	3.750,00
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4	Sponsorizzazioni	
in modifica art. 15 c. 1 lett. d	Convenzioni	
L. 449/97	Contributi utenza	-
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 1997	5.365,58
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	2.700,00
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario anno in corso	-
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	-
CCNL 1/4/99 - art. 17 c. 5	Somme non utilizzate fondo anno precedente	
Riduzioni del fondo per la parte variabile		
Compensi censimento ISTAT		
Riduzione fondo ex art. 9 comma 2bis D.L. n. 78/2010	6,52%	5.636,58
TOTALE RISORSE VARIABILI		6.179,00

TOTALE GENERALE		80.703,41
------------------------	--	------------------







23

Allegato B:

Allegato B)	DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2013
-------------	----------------------------------

DESTINAZIONI VINCOLATE E STORICHE O GIA' PREVISTE		Euro
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	9.870,38
Totale Progressioni Economiche Orizzontali 1999/2012		38.816,73
Progressioni Economiche Orizzontali 2013		-
OTALE DESTINAZIONI VINCOLATE E STORICHE		48.687,11

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO		Euro
Produttività e miglioramento servizi collettiva	lett.a	
Produttività e miglioramento servizi individuale	lett.a	582,62
Indennità di rischio dell'anno	lett.d	1.080,00
Indennità di disagio dell'anno	lett.e	208,08
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.f	21.900,04
Indennità di reperibilità dell'anno	lett.d	
Indennità maneggio valori dell'anno	lett.d	797,64
Nuovi servizi o riorganizzazione	CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	2.700,00
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	
Specifiche disp. Legge: Ici	lett.g	3.750,00
Specifiche disp. Legge: Compensi Istat	lett.g	
Personale educativo asili nido	CCNL 2000 Art.31c.7	433,92
Personale scolastico	CCNL 2000 Art.6	564,00
Altri istituti regolati dall'accordo annuale		
TOTALE PARTE VARIABILE		32.016,30

TOTALE GENERALE		80.703,41
-----------------	--	-----------

CONTROLLO QUADRATURA COSTITUZIONE E UTILIZZO:	<i>i totali corrispondono</i>
--	-------------------------------

- Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22.01.2004.
- La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati che per le ragioni indicate al precedente art. 23 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

CIS L. FPS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO VI

Disposizioni finali

Art. 26

Disposizioni finali

1. 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.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.
3. A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (*oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.*) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, l'Ente provvederà con apposita Deliberazione di Giunta Comunale ad autorizzare il Segretario Comunale, Presidente della Delegazione Trattante, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2013.

Sanguinetto, lì 29 Gennaio 2014

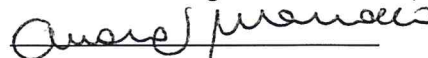
CISL FPS



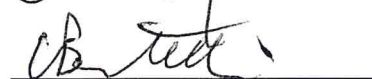
PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Segretario Comunale (Presidente della Delegazione Trattante)

dott.ssa Chiara Mazzocco



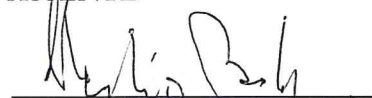
dott.ssa Valentina Bertelli



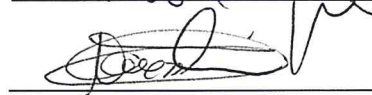
dott. Davide Boarati

ASSENTE

geom. Claudio Bologna



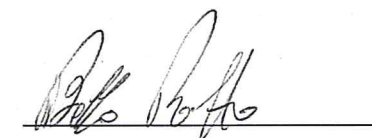
dott. Nicola Tomezzoli



PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per le R.S.U.

Bello Roberto



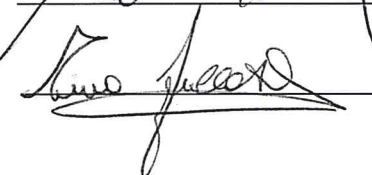
Codognola Maurizio



Garbini Massimo



Zuccato Anna



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Zanchi Alessandro

Rappr. Sindacale CISL FP



Biondi Marco

Rappr. Sindacale CGIL FP

ASSENTE