



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA
- PARTE NORMATIVA E ANNUALITA' ECONOMICA 2014 -**

Oggi martedì 26 Maggio, alle ore 15:30, nella sede municipale del Comune di Villasanta, a seguito dell'ipotesi di intesa sottoscritta tra le delegazioni trattanti in data 08 Maggio 2015;

Vista la deliberazione n. 74 in data 26/05/2015 adottata dalla Giunta Comunale a conclusione delle procedure di controllo previste:

- dall'art. 5, comma 3, del CCNL del comparto Regioni Autonomie Locali del 01/04/1999 e s.m.i.;
- dagli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa dell'08/05/2015;

la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale, come sotto rappresentate, sottoscrivono il seguente CCDI del personale non dirigente del Comune di Villasanta concernente la parte normativa e l'annualità economica 2014.

Villasanta, 26 Maggio 2015

<i>Delegazione di parte pubblica</i>	<i>Delegazione sindacale RSU</i>	<i>Delegazione sindacale Rappresentanti territoriali OO.SS.</i>
DE SIMONI FERNANDA – Segretario Generale – Presidente 	ARCI GEMMA 	FP CGIL - Goldonetto Tania 
CASTOLDI LAURA – Responsabile Servizio Personale 	ARENA CLAUDIA 	CISL FP - Turdo Nicola 
AROSIO MARIO – Responsabile Settore Economico Finanziario 	BOCCUTI TERESA 	
	CAZZOLA EMANUELA 	
	COSSA PAOLA 	



1. Disposizioni generali

Art. 1.1 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI per il Personale non dirigente disciplina, nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali con i quali non può essere in contrasto, le materie che la stessa legge e la contrattazione collettiva riservano a quella decentrata, adeguandosi alle disposizioni di cui all'art. 65 del D.Lgs. 150/2009.
2. Esso si applica a tutto il personale del Comune di Villasanta con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Le parti danno atto che il presente contratto viene definito a seguito della riapertura delle trattative successive all'adozione degli atti unilaterali approvati dall'Amministrazione Comunale ai sensi dell'art. 40 c. 3 ter D.Lgs. 165/2001 che avevano sostituito i mancati accordi relativi agli anni 2011 -2012 -2013.

Art. 1.2 Durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 01/01/2014 - 31/12/2014. Esso mantiene tutti i suoi effetti giuridici fino alla data della sottoscrizione del successivo CCDI fatte salve le disposizioni che risultano incompatibili con norme di legge o dei CCNL.
2. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto cessano di produrre effetti tutti gli accordi di contrattazione decentrata precedentemente sottoscritti e gli atti di applicazione unilaterale da parte dell'Amministrazione Comunale relativi alle materie trattate dal presente contratto.

2. Trattamento economico del personale

2.1 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse destinate allo sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Le parti stabiliscono che l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili, quantificate annualmente dall'amministrazione Comunale nel rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dai CCNL, verranno ripartite e destinate alle varie finalità indicate nell'art. 17 CCNL 01/04/1999 o in altre specifiche disposizioni, secondo quanto

Handwritten signatures and initials:
GA
AL
RS
le
del. 2
2m
BC
rs
Tg
q



previsto e disciplinato direttamente dai CCNL relativamente agli istituti aventi natura fissa e ricorrente con carattere di automaticità (indennità di comparto, indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno festivo, indennità personale educativo nido,), e, per le materie regolate dalla contrattazione decentrata secondo i criteri generali indicati negli articoli successivi del presente contratto, che confermano quelli applicati unilateralmente dall'Amministrazione Comunale negli anni 2011 - 2012 - 2013.

2. Tali criteri di distribuzione, salvo quanto specificato nei singoli istituti, sono valevoli anche per gli anni successivi, salvo nuovo contratto decentrato integrativo.
3. Le parti prendono atto del quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate anno 2014, quantificate dall'Amministrazione Comunale in complessivi € 225.183,42, frutto degli incontri svoltisi tra le delegazioni trattanti ai sensi dell'art. 4 CCNL 01/04/1999, che vengono utilizzate così come indicato nel prospetto allegato sub. A) al presente contratto, fatto salvo eventuale ricalcolo delle destinazioni dovute alla eventuale rideterminazione del fondo a seguito della deliberazione della Sezione Autonomie Corte dei Conti n. 26/2014 in ordine all'interpretazione dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 come precisato nelle Determinazioni del Responsabile Ufficio Personale di costituzione e modifica del Fondo Risorse Decentrate anno 2014, per la quale si è in attesa di chiarimenti.

2.2 Criteri generali di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi (art. 17 c. 2 lett. a CCNL 01/04/1999)

Le risorse annuali destinate ai sistemi di incentivazione del personale sono finalizzate a promuovere miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dell'attività lavorativa e dei livelli quali-quantitativi dei servizi offerti.

Esse sono destinate a valorizzare e incentivare la performance individuale del personale dipendente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D.Lgs. 150/2009) e contrattuale (art. 37 CCNL 22/01/2004), attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Amministrazione Comunale, di compensi correlati al merito e al raggiungimento degli obiettivi di performance definiti annualmente dall'Amministrazione Comunale nel Peg e relativo Piano delle Performance. Tali compensi verranno:

- corrisposti ai lavoratori solo a conclusione del periodico processo di valutazione;
- la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata dai soggetti e secondo le modalità indicate nel sistema di valutazione delle performance.
- non è consentita l'attribuzione generalizzata di incentivi e premi legati alla produttività in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Le risorse a ciò destinate vengono distribuite tra le varie unità organizzative tenuto conto del personale assegnato e delle relative categorie di appartenenza.



L'effettiva entità delle risorse è rideterminata al termine dell'esercizio finanziario in misura pari alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG ad ogni struttura organizzativa così come certificato dall'O.D.V.

La quota individuale per ciascun dipendente, diversificata in base alla categoria di appartenenza, verrà differenziata in base al merito cioè in base alla valutazione complessiva ottenuta ai fini della performance individuale collegata sia al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia alle competenze e ai comportamenti professionali e organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione approvato dalla Giunta con deliberazione n. 79 del 21/07/2011 e successivamente modificato con deliberazione n. 88 del 20/09/2011 per il periodo transitorio di cui all'art. 6 del D.Lgs. 141/2011.

Prestazioni lavorative inferiori a 6 mesi sono ritenute incompatibili con il sistema di valutazione ai fini della erogazioni delle risorse destinate alla performance.

Ai fini delle assenze non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

2.3 Criteri per la progressione economica all'interno della categoria. (ART. 17 c. 2 lett. b) CCNL 01/04/1999)

Le progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati conseguiti nella performance individuale rilevati dal sistema di valutazione delle performance.

Requisiti:

1. art. 9 CCNL 11/04/2008 : il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
2. aver conseguito nell'anno di riferimento (anno in cui vengono destinate le risorse alle nuove progressioni economiche) e nei due anni precedenti una valutazione della performance individuale, riferita alla sola area dei comportamenti/competenze, non inferiore a 24/30, senza nessun fattore valutato al di sotto di 20/30, ed in particolare nell'area delle competenze professionali e capacità tecniche, un punteggio non inferiore al valore di 24/30.

I dipendenti verranno collocati in graduatorie separate (una per le categorie giuridiche A e B; una per la categoria C, una per la categoria D, una per i titolari di P.O.), in ordine decrescente in base al punteggio conseguito nell'anno di riferimento.



Le risorse destinate annualmente alle nuove progressioni economiche vengono distribuite, in misura proporzionale tra le varie categorie, tenendo conto del personale collocato nelle singole categorie nonché del costo medio del valore delle progressioni di ogni categoria.

La selezione viene svolta con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° Gennaio dell'anno di riferimento e le progressioni economiche avranno decorrenza dal mese successivo a quello in cui si determina la disponibilità delle relative risorse finanziarie.

A parità di punteggio avrà precedenza chi si sarà collocato nel triennio considerato più volte in fascia E) ed in subordine nella fascia D).

In caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggior anzianità di servizio.

Non sono previste nuove progressioni economiche per l'anno 2014.

2.4 Compensi per attività disagiate . (art. 17 c. 2 lett. e CCNL 01/04/1999)

Le parti convengono che tale istituto compensi specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori delle categorie A – B – C realmente ed effettivamente differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati. Esso non può remunerare modalità delle prestazioni che caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale.

Le condizioni che possono essere causa di disagio vengono così individuate :

1. Effettuazione in modo continuativo o per esigenze temporanee, di particolari articolazioni settimanali dell'orario di lavoro differenziate rispetto a quelle svolte dalla generalità dei dipendenti o del servizio di appartenenza, o dai dipendenti del medesimo profilo professionale e comportanti, per almeno un giorno alla settimana, il frazionamento in più di due rientri giornalieri o rientro negli orari serali, purché non rientranti nelle tipologie contrattuali che danno già luogo a specifiche indennità (turno – reperibilità – orario notturno, festivo e notturno festivo);

L'indennità di disagio è fissata nella misura di euro 28,00 lorde mensili. Essa è corrisposta su base mensile solo per il tempo effettivamente dedicato alle attività rientranti nelle condizioni sopraindicate ed è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

GA
al
1.6-1.6
Zunob
RS
AB



2.5 Indennità di rischio
(art. 37 CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004)

Non essendo state sinora individuate condizioni di lavoro che comportano effettiva, continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale dei dipendenti dell'Ente, non può farsi luogo per l'anno 2014 al riconoscimento di dette indennità. Le parti si impegnano a confrontarsi nuovamente in materia prima della sessione negoziale relativa alla annualità economica 2015.

2.6 Criteri per l'assegnazione di compensi per specifiche responsabilità
(art. 17 c. 2 lett. f CCNL 01/04/1999)

L'indennità compensa l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B - C - D non incaricato di posizione organizzativa.

L'attribuzione dell'indennità è subordinata al conferimento di specifico incarico con atto formale del responsabile di Posizione Organizzativa competente.

Le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare sono le seguenti:

1. incarichi che comportano assunzione di responsabilità di unità organizzative di una certa complessità organizzativa e gestionale in posizione di autonomia organizzativa e con coordinamento di personale;
2. incarichi connessi allo svolgimento di specifiche attività tecnico - professionali previste espressamente dalla legge richiedenti il possesso di particolari requisiti o abilitazioni;
3. incarichi comportanti il coordinamento di strutture organizzative con responsabilità di firma per sostituzioni del titolare di posizione organizzativa per limitati periodi temporali.

Il compenso annuo è determinato dal Responsabile di Settore nella misura massima di euro 1.300,00 e graduato secondo i seguenti criteri:

- relativamente alle fattispecie di cui ai punti 1) l'importo complessivo è dato dalla somma dei valori attribuiti ai singoli sottostanti parametri:
 - grado di complessità della struttura e delle relative funzioni :
struttura complessa composta da più servizi **euro 500,00 annui lordi**, unità organizzativa semplice **euro 300,00 annui lordi** ;

GA
el
L. Le
Zurdo
B
P



- potere di firma verso l'esterno (ivi compresa la eventuale sostituzione per brevi periodi del responsabile di posizione organizzativa) **euro 300,00 annui lordi**;
- quantità del personale coordinato : da 3 a 5 dipendenti **euro 150,00 annui lordi**, oltre 5 dipendenti **euro 300,00 annui lordi**;
- livello di autonomia : elevata autonomia organizzativa **euro 200,00 annui lordi**, discreta autonomia organizzativa **euro 100,00 annui lordi**;
- relativamente alla fattispecie di cui al punto 2) l'importo varierà da un minimo di euro 300,00 annui lordi ad un massimo di euro 1.300,00 annui lordi in funzione del grado di specializzazione richiesta, della complessità tecnica e gravosità dei compiti da espletare e del grado di responsabilità.
- fattispecie di cui al punto 3) : **euro 300,00 annui lordi** da corrispondersi solo nel caso in cui non già riconosciuta nell'ambito della fattispecie di cui al punto 1).

Le indennità di cui ai punti 1) 2) e 3) non possono essere né cumulate tra loro, né cumulate con quelle di cui all'art. 17 c. 2 lett. i .

Qualora ricorrano più ipotesi verrà corrisposta l'indennità più elevata.

Tali indennità sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le parti danno atto che l'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

2.7 Compensi per la responsabilità di particolari categorie di lavoratori (art. 17 c. 2 lett. i CCNL 01/04/1999)

L'indennità è destinata a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale delle cat. B – C – D identificate al momento nelle qualifiche di :

1. stato civile e anagrafe : esercizio delega parziale euro 150,00 annui lordi, esercizio di tutte le deleghe euro 300,00 annui lordi;
2. addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico con compiti di responsabilità nella predisposizione e pubblicazione dei dati sul sito istituzionale del Comune e sugli altri canali di informazione al cittadino : euro 300,00 annui lordi;

Le indennità di cui ai punti 1) 2) non sono cumulabili tra loro e in caso di più indennità verrà corrisposta quella di importo più elevato.

Tali indennità sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

GA
de
Te
le
L.L.
Me
Zumb
P
re
SC
LB



2.8 Compensi per maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000)

Al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino un valore annuo di valori maneggiati nella misura sottoindicata, viene riconosciuta una indennità giornaliera pari a :

Totale annuo valori maneggiati	Indennità giornaliera
Da euro 2.400,00 a euro 6.000,00	Euro 0,52
Da euro 6.001,00 a euro 15.000,00	Euro 1,03
Oltre euro 15.001,00	Euro 1,55

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio.

2.9 Incentivi economici personale educativo asilo nido (art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000)

Per l'anno 2014 viene previsto un incentivo volto a compensare le educatrici asilo nido per lo svolgimento, sulla base di apposito progetto, del servizio Nido durante il mese di Luglio mediante effettuazione, ai sensi dell'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000, di una massimo di quattro settimane integrative.

Tale compenso verrà riconosciuto ad avvenuto raggiungimento dell'obiettivo di gruppo, attestato dall'Organo di Valutazione, e ripartito tra il personale educativo interessato sulla base dell'apporto individuale quali - quantitativo. Tale incentivo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le parti si impegnano a ridiscutere di tale forma di incentivazione prima della sessione negoziale relativa alla annualità 2015 e comunque entro il mese di Giugno.

2.10 Criteri delle forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni finanziati con le risorse di cui all'art. 15 c.1 lett. K CCNL 01/04/1999. (art. 17 c. 2 lett. g CCNL 01/04/1999)

Le specifiche attività previste sono :

- progettazione interna ai sensi dell'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 secondo la normativa vigente nel tempo;
- recupero dell'evasione ICI ai sensi dell'art. 59 c. 1 lett. p) D.Lgs. 446/1997

I relativi fondi sono ripartiti tra i dipendenti interessati sulla base dei criteri previsti nei rispettivi regolamenti comunali.

GA
AL
de 12.1.16
rs
BR
AB



3. Disposizioni particolari

Art. 3.1

Linee di indirizzi e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro , per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione alla vigente normativa in materia di prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro .
2. 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 e sicurezza degli ambienti di lavoro e alle condizioni di lavoro del personale.
3. Particolare attenzione sarà posta alle misure necessarie da mettere in campo per facilitare l'attività dei lavoratori disabili.
4. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psichico, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
5. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, salute e rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. Ugualmente assicura adeguata formazione ai lavoratori incaricati della prevenzione incendi e del primo soccorso.

CA 2006
R. del. Le
RS
[Signature]

ALLEGATO SUB. A)

MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2014

1) Risorse di cui all'art. 17 c. 2 lett.g)	
1a) Progettazione interna	€ 3.727,13
1b) Recupero evasione fiscale D.Lgs. 446/1997	€ 11.705,29
2) Quota parte rimborso spese per notificazioni	€ 0,00
3) Indennità di comparto	€ 47.362,64
4) Indennità personale educativo	€ 5.899,02
5) Quota indennità professionale personale educativo	€ 3.566,67
6) Progressione orizzontale (comprensive della quota a carico del Bilancio comunale)	€ 81.117,97
7) Nuove progressioni orizzontali	€ 0,00
8) Personale area vigilanza	€ 272,68
9) Indennità di reperibilità	€ 9.090,68
10) Indennità di rischio	€ 0,00
11) Indennità di disagio	€ 0,00
12) Indennità di turno	€ 13.851,99
13) Maggiorazione oraria art. 24 c. 5 CCNL 20/09/2000	€ 0,00
14) Maneggio valori	€ 1.488,89
15) Specifiche responsabilità	
15a) art. 17 c. 2 lett. f)	€ 4.987,50
15b) art. 17 c. 2 lett. i)	€ 1.500,00
TOTALE PARZIALE	€ 184.570,46
16) obiettivo di gruppo settimanale integrative personale educativo asilo nido (ART. 31 CCNL 14/09/2000)	€ 6.000,00
17) Incentivi destinati alla Performance	€ 30.356,16

[Handwritten signatures and initials]

TOTALE	€ 220.926,62
Recupero maggiori quote produttività liquidate	
anni precedenti (seconda annualità)	€ 4.256,80
TOTALE	€ 225.183,42

Si dà atto che sono in corso le verifiche di cui all'art. 4 D.L. 16/2014 anche in attesa di ulteriori chiarimenti in merito all'applicazione della fattispecie di cui all'art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999 come da Circolare Presidenza Consiglio dei Ministri del 12/08/2014.

Si fanno pertanto salvi eventuali recuperi derivanti dall'applicazione normativa precitata.






