

All. sub B)

**APPLICAZIONE UNILATERALE DELLE MATERIE
OGGETTO DEL MANCATO ACCORDO RELATIVO AL
CCDI 2011 - 2013 FINO ALLA SUCCESSIVA
SOTTOSCRIZIONE
(art. 40 c. 3 ter D.Lgs n. 165/2001)**

**TITOLO I
Disposizioni generali**

**Art. 1
Campo di applicazione**

1. L'applicazione unilaterale concerne la disciplina, nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, delle materie che la stessa contrattazione collettiva riserva a quella decentrata, fermo rimanendo l'esclusione delle materie che la legge (in particolare l'art. 40 c. 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.) sottrae alle relazioni sindacali.
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. Persegue la finalità di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità delle performance ai sensi dell'art. 45 c. 3 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

**Art. 2
Durata**

1. L'applicazione unilaterale decorre dall'01/12/2011 fatte salve le diverse decorrenze indicate nei singoli istituti. Essa mantiene tutti i suoi effetti giuridici fino alla data della successiva sottoscrizione ai sensi dell'art. 40 c. 3 ter del D.Lgs. 165/2001.

TITOLO II

Disposizioni diverse

Art. 3

Formazione e aggiornamento del personale

1. Il Comune di Villasanta promuove e favorisce la formazione , l'aggiornamento, la riqualificazione e lo sviluppo delle competenze professionali del personale garantendo a tutti opportunità di partecipazione.
2. L'attività di formazione è rivolta a soddisfare il fabbisogno formativo dettato da :
 - Nuove assunzioni
 - Mutamento di profilo professionale
 - Obblighi di legge
 - Innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
 - Necessità di aggiornamento professionale e sviluppo delle competenze .

Art. 4

Attività di formazione

1. L'attività di formazione si sviluppa su uno o più dei seguenti livelli : formazione strategica, formazione professionale , formazione informatica.
- 2 . La formazione strategica è volta allo sviluppo delle competenze in materia di gestione dell'organizzazione e delle risorse umane, di comunicazione e di gestione dei servizi rivolti all'utenza. Essa si rivolge a tutto o parte del personale ed ha l'obiettivo di dotare l'Ente degli strumenti necessari per fronteggiare i processi di trasformazione.
- 3 . La formazione professionale riguarda lo sviluppo delle conoscenze di base e tecnico-professionali ed è pertanto volta a far acquisire o a favorire la maggiore qualificazione nelle competenze proprie del profilo professionale di appartenenza, nonché l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettono maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

La formazione potrà essere trasversale o comune a più settori o settoriale. A quest'ultima verranno destinati specifici budget di settore in funzione delle necessità formative pianificate da ciascun Responsabile.

Al personale neo assunto o che a seguito di processi di mobilità abbia mutato profilo professionale verrà garantito l'affiancamento di un collega del medesimo servizio con funzioni di tutor.
4. Riguardo allo sviluppo delle conoscenze informatiche di base o inerente a programmi applicativi specializzati sarà privilegiato l'affiancamento /docenza interna da parte degli addetti al CED.

Art. 5
Piano annuale della formazione

1. Annualmente previa rilevazione dei fabbisogni formativi dei vari settori l'Ente sulla base di quanto sopra predispone il Piano della formazione in cui sono indicati:
 - tipologia dei corsi e lavoratori partecipanti tenuto conto delle priorità d'intervento;
 - ammontare delle risorse da impiegare
2. Tale piano , da approvarsi da parte della Giunta Comunale, verrà comunicato successivamente alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e alle RSU.
3. L'Ente, compatibilmente con i vincoli e limiti imposti dalla normativa, destina alla formazione una percentuale pari all'1% della spesa complessiva del personale comprensiva degli oneri riflessi. Le somme destinate alla formazione, nei limiti di cui sopra, non spese nell'esercizio finanziario di riferimento verranno utilizzate nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

Art. 6
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa 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.

Titolo III
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 7
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse destinate allo sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Le risorse annuali destinate allo sviluppo delle risorse umane e della produttività sono finalizzate a premiare effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi dell'ente nonché a premiare la performance individuale e organizzativa connessa in particolare al soddisfacimento del cittadino destinatario dei servizi e degli interventi, secondo sistemi premiali selettivi basati su logiche meritocratiche. E' vietata la distribuzione di incentivi e premi legati alla produttività/performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
2. Le risorse quantificate annualmente dall'amministrazione Comunale nel rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dai CCNL, verranno destinate e ripartite tra i diversi istituti previsti dal CCNL e dalla legge secondo quanto di seguito disciplinato. Le modalità di utilizzo delle risorse verranno determinate con cadenza annuale in sede di contrattazione decentrata qualora vengano modificati i criteri di cui al presente CCDI.
3. Per gli anni 2011 – 2012 – 2013 il trattamento economico collegato alla applicazione degli istituti di cui al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 c. 1 della L. 122/2010.

Art. 8
Criteri per il riconoscimento dell'indennità di disagio.
(art. 17 c. 2 lett. e CCNL 01/04/1999)

Compensa l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A – B – C .

Per attività disagiate non si intendono condizioni o situazioni di lavoro che caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, ma determinate attività , motivate anche da esigenze temporanee, svolte in condizioni o situazioni particolarmente scomode, pesanti o pericolose rispetto a quelle degli altri lavoratori.

Le condizioni particolarmente disagiate vengono al momento 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.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del responsabile del settore che segnala all'ufficio personale i nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni disagiate sopraindicate.

<p style="text-align: center;">Art. 9 Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000 e art .41 CCNL 22/01/2004)</p>
--

Non risultano al momento individuate prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale dei dipendenti dell'Ente.

<p style="text-align: center;">Art. 10 Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL 14/09/2000)</p>
--

Presso l'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità per l'area tecnica. Esso verrà remunerato secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000.

<p style="text-align: center;">Art. 11 Indennità di turno (art. 22 CCNL 14/09/2000)</p>

Compensa il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro effettuato secondo turnazioni qualora ricorrano le condizioni di cui all'art. 22 CCNL 14/09/2000.

Le relative indennità, non cumulabili con quelle di disagio, sono corrisposte mensilmente nelle misure e secondo quanto previsto dalla succitata norma contrattuale.

Art. 12
Indennità per orario notturno, festivo e notturno festivo
(art. 24 c. 5 CCNL 14/09/2000)

Compensa il disagio derivante in caso di prestazione lavorativa ordinaria notturna , festiva e notturno festiva . Le relative percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria sono corrisposte mensilmente nelle misure previste all'art. 24 c. 5 del CCNL 14/09/2000 alle condizioni ivi indicate.

Art. 13
Criteri per l'assegnazione di 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 del settore competente.

Le specifiche responsabilità in oggetto sono rilevabili in una delle seguenti fattispecie:

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 nella misura massima di euro 1.300,00 , fermo restando il limite individuale disposto dall'art. 9 c. 1 della L. 122/2010.

Criteri per la determinazione del compenso:

- 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** ;
 - 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.

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.

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità rientranti nelle fattispecie sopraindicate vengono trasmessi dai competenti responsabili di settore all'ufficio personale ; le relative indennità, quantificate sulla base dei criteri soprastabiliti , verranno liquidate l suddivise in due rate semestrali posticipate con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale su proposta del responsabile del settore competente.

I criteri e gli importi previsti dal presente articolo per l'assegnazione di specifiche responsabilità si applicano a decorrere dal 01/01/2011.

Art. 14

Fattispecie specifiche responsabilità (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.

I provvedimenti di attribuzione delle qualifiche sopraindicate (con specificazione delle deleghe parziali o totali) vengono trasmessi dai competenti responsabili di settore all'ufficio personale ; le relative indennità, secondo gli importi soprastabiliti , verranno liquidate suddivise in due rate semestrali posticipate con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale su proposta del responsabili del settore competente.

Art. 15
Importi indennità 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, spetta 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 , e verrà liquidata annualmente a consuntivo con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale.

Art. 16
Incentivi economici servizio aggiuntivo asilo nido mese di Luglio
(art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000)

Le educatrici sulla base di un progetto predisposto dalla Coordinatrice , garantiscono il servizio aggiuntivo di apertura del 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.

Ad avvenuto raggiungimento dell'obiettivo di gruppo , attestato dall'Organo di Valutazione previa relazione della Coordinatrice dell'Asilo Nido, verrà riconosciuto un incentivo economico . Tale incentivo per l'anno 2011 viene quantificato in complessivi euro 6.000,00. Tale incentivo verrà distribuito tra il personale educativo interessato sulla base dell'apporto individuale quali – quantitativo valutato dalla Coordinatrice del servizio.

Art. 17

**Criteria 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 c. 5 D.Lgs. 163/2006;
- 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 così come modificati da ultimo a seguito degli accordi di cui al CCDI stipulato in data 29/12/2010.

Art. 18

**Criteria di ripartizione delle risorse destinate alle Performance
(art. 17 c. 2 lett. a CCNL 01/04/1999)**

Le risorse che residuano dall'utilizzo dei diversi istituti contrattuali descritti nei precedenti articoli secondo i criteri ivi previsti, sono destinate a valorizzare e incentivare la performance individuale del personale. La valutazione dei dipendenti ai fini dell'erogazione degli incentivi per la performance avviene sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvato dalla Giunta Comunale su proposta dell'ODV. Il nuovo sistema di valutazione ha effetto ai fini degli incentivi per la performance relativi all'anno 2011. 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. Le economie realizzate andranno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo.

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 affidati 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.

Art. 19
Criteri per progressioni 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 gli anni 2011 – 2012 – 2013 anche considerando il limite individuale disposto dall'art. 9 c. 1 della L. 122/2010 .