



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

+CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO NORMATIVO 2013-2015

E

ACCORDO UTILIZZO PARTE STABILE ANNO 2013

=====

In data 23.5.2013, alle ore 12,00 nella Sede Municipale, a seguito appositi incontri negoziali,

TRA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Rappresentata dal Presidente

SEGRETARIO- DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Sabrina Ranocchi

E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

- R.S.U. :

Piero Cordella

Luigi Palazzetti

Rosanna Carpinteti

Raffaele Pazzaglia

- OO.SS.Territoriali:

C.I.S.L. FP - Augusto Sacchi

C.S.A. RAL - Sante Chillemi

UIL FP - Giancarlo Siligeni

Si sottoscrive il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo- Triennio normativo 2013-2015 e Accordo Utilizzo Parte Stabile Anno 2013- ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.04.1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, secondo l'Ipotesi sottoscritta il 9.4.2013.

=====

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica interviene per la stipula del presente contratto a seguito autorizzazione della Giunta Comunale con atto n. 34 del 14.05.2013.

=====



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI, stipulato ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, i regolamenti dell'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative.
 - a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e s.m.i., in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i, in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" e s.m.i che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - d) D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" e s.m.i, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - e) Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 dell'11.10.2010 e s.m.i.;
 - f) Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 13.12.2011;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. 141/2011 e s.m.i, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. 141/2011 e s.m.i.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Il presente contratto si riferisce al periodo 1.1.2013-31.12.2015, salve diverse disposizioni normative a carattere nazionale.



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla stipula.

Gli istituti di cui agli artt. 8,11,12,13,14,15,17,18 decorrono dall'1.1.2013, salve diverse specificazioni e deroghe in essi contenute.

- 3 E' fatta salva ed è confermata, la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività;
4. Al presente CCDI è allegato l'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate di parte stabile, per l'anno 2013, il quale sarà riesaminato a seguito quantificazione delle risorse variabili con il bilancio di previsione per l'anno 2013, nonché della verifica dell'effettiva consistenza della parte stabile alla luce di eventuali cessazioni che si dovessero concretizzare, ferma restando la parte normativa (*vedasi art.28*); (All. "A");
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta. L'Amministrazione può richiedere, altresì, altri incontri alla parte sindacale che pure aderirà entro il medesimo termine.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli della normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

2. Le risorse variabili non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità;
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999, confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004, possono essere rese disponibili solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale;
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed agli atti adottati, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010); per questo istituto si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina relativa alle premialità;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV);
 - d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V),
 - e) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. n. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009;
 - f) il premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. 150/2009, secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti e disponibili a costituire il “fondo risorse decentrate”, sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Art. 8 – Compensi per produttività.

1. Fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in “fasce di merito” – ad eccezione della facoltà di applicazione della fattispecie di cui al precedente art. 6 lettera e); tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell’art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *“deve essere garantita l’attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale...”* nonché dall’art. 5 del D.L. 95/2012, convertito nella L.135/2012.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari e negli atti adottati dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione/apporto individuale e competenze/comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Le parti convengono che il fondo destinato ai compensi per la produttività di cui all'art. 37 CCNL 22.1.2004 è ripartito come segue:

-non meno dell' 85% finalizzato a progetti elaborati dai responsabili e funzionali agli obiettivi assegnati con il PEG/Piano Performance o finalizzati a particolari progetti/programmi di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi esistenti o attivazione di nuovi servizi e attività;

L'attribuzione avviene sulla base del sistema di valutazione della performance.

-non più del 15% utilizzato per la realizzazione di progetti obiettivo non preventivabili e/o urgenti o trasversali, individuali o di gruppo.

Sono fatte salve diverse decisioni in sede di accordo annuale.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009;

1. Le progressioni economiche sono effettuate secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio;
2. Le risorse destinate alle progressioni vengono definite annualmente;
3. Le progressioni economiche sono attribuite secondo graduatorie formulate sulla base di selezioni in esito ai processi di valutazione;
4. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 10– Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è oggetto di monitoraggio continuo e riscontro, a cura del competente Responsabile di Servizio;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, per le tipologie rilevanti a tali fini.

Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese;
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - Esposizione a rischio per conduzione di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa);
 - Esposizione a rischio per utilizzo di materiali quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, posatura, ecc.;
 - Esposizione a rischio per utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti;
 - Esposizione a rischio per attività in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - Esposizione a rischio per attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - Esposizione a rischio per attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico;
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti, tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio;
4. L'erogazione dell'indennità è bimestrale sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. Si specifica che in caso di presenza continuativa in servizio del dipendente, per tutti i giorni lavorativi del mese, l'indennità riconosciuta è pari a €.30,00.

Art. 12 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità come di seguito specificato;
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti, tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio;

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a) Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali:

-in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli;

-in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata;

-in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Rientrano in tali tipologie:

a.1-esposizione a situazione di disagio connessa a prestazione resa con orario particolarmente flessibile per attività serali e/o festive nei servizi teatrali;

a.2-esposizione a situazione di disagio per prestazione resa con variazioni spazio-temporali dal necroforo su 11 cimiteri dislocati in tutto il territorio comunale;

a.3-esposizione a situazione disagio per prestazione resa dal messo comunale con variazioni spazio- temporali nel territorio collegata all'uso auto;

a.4-prestazione connessa ad attività polifunzionali con contemporaneo rapporto con il pubblico nel Servizio Affari Istituzionali-Generali-Contratti

Per le tipologie di disagio sopraelencate è corrisposta una indennità mensile di E.30,00. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10, comma 8, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. In caso di presenza continuativa in servizio del dipendente, per tutti i giorni lavorativi del mese, l'indennità riconosciuta è pari a €30,00.

b) Prestazione richiesta e resa in condizioni sfavorevoli di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata e/o della settimana; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni:

b.1- **Prestazione resa con particolare disagio orario nei trasporti scolastici:**

-orario spezzato su gg. 5/settimanali = per ogni rientro E. 2,58

-servizio nella giornata del sabato = E. 10,33

-orario spezzato nella giornata del sabato- complessivi = E. 12,91

4 Viene, in particolare, riconosciuta quale attività disagiata, l'istituto della **"pronta disponibilità"** nella seguente misura:

- € 25,80 per la chiamata in orario festivo o notturno

- € 15,49 in giorni feriali.

La chiamata in disponibilità e la conseguente presa in servizio deve essere attestata dal Responsabile del Servizio competente.

I servizi per i quali viene previsto l'istituto della "pronta disponibilità" sono i seguenti:

a) Servizi Cimiteriali,

b) Servizi Tecnici, in abbinamento alla reperibilità (max 100 chiamate) finalizzato a garantire un supporto specifico e professionale all'emergenza,

c) Stato civile, per redazione atti,

d) Polizia Municipale per TSO e ASO;



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

- 5 L'erogazione dell'indennità di disagio è bimestrale sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 13 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati;
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabiliscono i seguenti valori:
 - a)- Economo Comunale = €. 1,55 per ogni giorno di presenza;
 - b) - Corpo Polizia Municipale = max E. 200,00 annue-
da distribuire da parte del Responsabile considerando E. 0,60/ giorno;
 - c) - Autista Scuolabus addetto ai Servizi Sociali = E. 0,60 per n. 1 giorno/settimana;
 - d) - Anagrafe = E. 0,60 per ogni giorno di presenza
- n. 1 quota da distribuire da parte del Responsabile
3. Ai fini della erogazione dell'indennità di maneggio valori, ogni Responsabile interessato presenta al Servizio Personale, annualmente a consuntivo, apposito prospetto riportante il nominativo del dipendente ed il relativo importo da liquidare, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

Art. 14- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza bimestrale, per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001;
3. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Art. 15- Criteri per l'erogazione del compenso per servizio turno

1. Il turno è istituito nel Corpo di Polizia Locale.
2. Al personale turnista è corrisposta l'indennità di cui all'art. 22 CCNL 14.9.2000.
3. Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative in turnazione nell'arco del mese, devono essere svolte in modo tale da far risaltare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
4. Le parti convengono che ai fini della distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni, prevista dall'art. 22 CCNL 14.9.2000, funzionale all'erogazione del presente istituto è calcolato e considerato il 30 % dei giorni lavorati in turno diversificato.
L'indennità è corrisposta su apposita dichiarazione del Responsabile del Servizio, dell'equilibrata distribuzione dei giorni lavorati in turno diversificato.
Il Responsabile del Servizio è l'unico deputato alla verifica della possibilità di



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

liquidazione del presente istituto.

Art. 16- Maggiorazione per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (Art. 24 CCNL 14.9.2000- Maggiorazione oraria)

1-L'erogazione della maggiorazione della retribuzione di cui all'art. 24 CCNL 14.9.2000 è trimestrale, su apposita richiesta del Responsabile del Servizio e sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze.

Art. 17 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto, degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge; non compete ai Responsabili incaricati di Posizione Organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. **Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa/parziale;**
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Servizio definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto:
Per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di €. 300,00 agli Archivisti informatici- Protocollo in entrata con procedura FDRM;
5. **Per le funzioni di cui alla lettera c) del comma 1, funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori, è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 100,00 qualora le funzioni siano esercitate in maniera significativa (da 50 a 100 operazioni a tale titolo all'anno).**
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
7. Le indennità di cui al presente articolo, comma 1, lett. a) e b), non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente, sulla base del monitoraggio continuo del Responsabile al fine di attribuirle o revocarle in tempi utili, tenuto conto della corresponsione mensile. Nei casi di assunzione/cessazione oppure di attribuzione/revoca della responsabilità, qualora svolta per almeno 15 giorni, l'indennità è corrisposta per l'intero mese.



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Art. 18 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 01.04.1999, aggiornato, da ultimo, dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D, non titolari di posizione organizzativa;
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili provvede al riparto delle somme tra i vari servizi, sulla base delle unità di personale interessate. In sede di prima applicazione, per l'anno 2013, l'importo è quello utilizzato per le stesse finalità nell'anno 2012, con eventuali aggiustamenti sulla base delle variazioni intervenute, ferme restando le modalità e quantità economiche in essere nell'anno 2012;
4. Le fattispecie alle quali il Responsabile di Servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) Responsabilità di struttura intermedia (Unità Organizzativa o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
 - a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
 - b) Responsabilità gestionale, che comprende**
 - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
 - c) Responsabilità professionale, che comprende:**
 - c.1 = Responsabilità di processo;
 - c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile.
 - d) Responsabilità di attività implicant funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale che comprende (figure presenti nell'Ente):**
 - d.1 = Responsabilità di rischio amianto (RRA)
 - d.2 = Responsabilità di Amministratore di Sistema- privacy (ADS).
5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €.500,00 ad un massimo di €. 2.500,00 è determinato dal competente Responsabile di servizio applicando i criteri di cui all'unita scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità;



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità".

Non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente, sulla base del monitoraggio continuo del Responsabile al fine di attribuirle o revocarle in tempi utili, tenuto conto della corresponsione mensile. Nei casi di assunzione/cessazione oppure di attribuzione/revoca della responsabilità, qualora svolta per almeno 15 giorni, l'indennità è corrisposta per l'intero mese.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA INTERMEDIA (Unità Organizzativa o Ufficio)	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

d) RESPONSABILITA' ATTIVITA' IMPLICANTI FUNZIONI SPECIALISTICHE AD ELEVATO RISCHIO PROFESSIONALE (figure presenti nell'Ente)	PUNTI
1) Responsabilità di rischio amianto (RRA)- comprende ogni altra responsabilità ascrivibile alle precedenti categorie a), b), c).	Per la presente responsabilità si riconosce l'importo di E. 2.500,00
2) Responsabilità di Amministratore di Sistema- privacy (ADS).	Per la presente responsabilità si riconosce l'importo di E. 1.000,00

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= €. 2.500,00;
Da 33 a 40 Punti	= €. 2.000,00;
Da 27 a 32 Punti	= €. 1.500,00;
Da 21 a 26 Punti	= €. 1.000,00;
Da 13 a 20 Punti	= €. 500,00.



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 19.1 – Compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 *“le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997”*, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme, al lordo degli oneri a carico dell'Ente, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente.

Art. 19.2 – Compensi di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 01.04.1999 *“le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”*, si riferiscono a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92, comma 5, D.Lgs. 163/2006);
 - incentivi per la pianificazione (art. 92, comma 6, D.Lgs. 163/2006);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
2. Le relative somme, al lordo degli oneri a carico dell'Ente, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente.

Art. 19.3 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 “Norme transitorie” del D. Lgs. 141/2011, tali incentivi sono erogabili solo in attuazione delle “fasce di premialità” stabilite o che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009;
2. Le relative somme, al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione,



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Servizio competente.

Art. 20 - Disciplina del premio di efficienza

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile di servizio e/o la Conferenza dei Responsabili, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 2. l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
 3. la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
 4. la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
 5. i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individualeLa parte residua del risparmio (1/3) è destinato ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Il Responsabile del Servizio valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nella disciplina delle premialità.
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile del Servizio ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo;
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3, comma 11, del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo;
3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 24 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004;
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento);
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 25- NORMA TRANSITORIA

1. Il presente accordo sostituisce i precedenti accordi in materia dalla data di stipula. Con la medesima decorrenza, le clausole o le singole parti dei precedenti contratti decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate. Quanto sopra ferme restando le diverse decorrenze in esso previste.



Comune di CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

ACCORDO PER L'UTILIZZO PARTE STABILE ANNO 2013

Art. 26-Utilizzo parte stabile anno 2013

1. Le parti recepiscono e confermano il verbale di contrattazione decentrata del 18.1.2013;
2. Al presente CCDI è allegato l'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate di parte stabile, per l'anno 2013, (All. "A");
3. Le parti danno atto che il medesimo accordo sarà riesaminato a seguito quantificazione delle risorse variabili con il bilancio di previsione per l'anno 2013, nonché della verifica dell'effettiva consistenza della parte stabile alla luce di eventuali cessazioni che si dovessero concretizzare;
4. Le parti danno, altresì, atto che al verificarsi di tale circostanza resta, comunque ferma la parte normativa (artt. da 1 a 25) per la quale non sarà richiesta ulteriore sottoscrizione, salva la necessità di eventuali modifiche.

=====

Il contenuto del presente Contratto è stato discusso nelle sedute di negoziazione del 26.2.2013 e del 9.4.2013.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELLA PARTE PUBBLICA
SEGRETARIO- DIRETTORE GENERALE

F.to Dott.ssa Sabrina Ranocchi

LE R.S.U.

F.to Rosanna Carpineti

F.to Luigi Palazzetti

F.to Raffaele Pazzaglia

F.to Piero Cordella

OO.SS. TERRITORIALI

F.to CISL F.P.S. Augusto Sacchi

F.to C.S.A. RAL Sante Chillemi

F.to UIL FP Giancarlo Siligeni



Comune di CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

All."A"

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
-ACCORDO PER L'UTILIZZO PARTE STABILE ANNO 2013-

=====

LE PARTI
PRENDONO ATTO

del fondo di parte stabile destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, risorse decentrate per l'anno 2013, presentato dalla parte pubblica, quantificato provvisoriamente in E. 176.137,59 fatta salva la verifica della effettiva consistenza alla luce delle ulteriori cessazioni, costituito ai sensi dell'art. 31 comma 2° del CCNL 22.01.2004 e nel rispetto dell'art. 9, c. 2/bis D.L. 78/201, come di seguito specificato:

RISORSE STABILI (comma 2°)

(Pari al medesimo importo dell'anno 2012 = E. 193.947,04

Oltre a RIA ed assegni ad personam cessati 2013= E. 194.231,30

Per effetto dell'art. 9 comma 2/bis del D.L. 78/2010, convertito con modifiche nella L. 122/2010, le risorse stabili del fondo vengono ricondotte al medesimo importo dell'anno 2010 pari ad **E. 190.681,06**

La medesima norma prevede, altresì, che il fondo è ridotto in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio.

Con Circolare della Ragioneria dello Stato n. 12 del 15.04.2011 sono individuate le seguenti modalità:

- Dipendenti in servizio all' 1.1.2010 - n. 59
- Dipendenti in servizio al 31.12.2010 - n. 59 =Media 2010= n. 59
- Dipendenti in servizio all' 1.1. 2013 - n. 55
- Dipendenti in servizio al 31.12.2013 - n. 54 =Media 2013= n. 54,50

RISORSE STABILI E. 190.681,06 : 59 x 54,50 = E. 176.137,59

E. 176.137,59

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2013

RISORSE DECENTRATE VARIABILI (comma 3)

La delegazione trattante verifica ed esplicita la necessità dell'integrazione ai sensi dell'art. 15, c.2°, CCNL 1.4.1999.

Le risorse variabili previste da specifiche disposizioni di legge saranno inserire a seguito approvazione bilancio.

Dal fondo delle risorse stabili vengono detratti i seguenti importi:

1. Istituti a carattere fisso e ricorrente

- A) PROGRESSIONI ORIZZONTALI art. 34, CCNL 2004-art. 17,c.2, lett.b, CCNL. 1.4.99	E. 76.561,02
- B) INDENNITA' DI COMPARTO Art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.1.2004	E. 25.327,10
- C) ART. 7 NOP 31.3.99	E. 733,06
- E) PERSONALE EDUCATIVO N. 2 DIP. - art. 6, CCNL 5.10.2001 - art. 31, CCNL 14.9.2000	E. 681,84 E. 1.239,40
UTILIZZO RISORSE STABILI	



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

(Dichiar.Cong. 19, CCNL 22.1.2004)	E. 104.542,42
------------------------------------	---------------

DISPONIBILITA' RISORSE STABILIE. 71.595,17

TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI E. 71.595,17

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2013.

Le risorse decentrate stabili, disponibili, sono distribuite nei seguenti "Istituti" contrattuali, la cui corresponsione è effettuata applicando i criteri generali stabiliti nel CCDI 2002-2005, come modificati con i successivi CCDI:

2.Indennità - (Art. 17, c. 2°, lett. d, CCNL 01.04.1999)

Corrisposte sulla base della effettiva presenza in servizio:

2.1 – Rischio dal 01/01/2004 – Euro 30,00 mensiliEuro	4.500,00
<i>(art. 17, c. 2°, lett. d, CCNL 01/04/1999 e art. 41, CCNL 22/01/2004)</i>	
2.2 – Turno (art.17, c.2°,lett.d. CCNL 01/04/99)	Euro 11.000,00
2.3 – Maneggio valori (art.17, c.2°, lett.d. CCNL 01/04/99)	Euro 1.000,00
2.4 – Reperibilità (art.17, c.2°, lett.d. CCNL 01/04/99)	Euro 3.200,00
2.5 – Orario notturno, festivo e festivo notturno	Euro 1.000,00

TOTALE LETT. d), c. 2°, art. 17 CCNL 1.4.1999 = Euro 20.700,00

3-Attività disagiate- (Art. 17, c. 2, lett. e), CCNL 01.04.1999)

Correlate alla tipologia della prestazione-

Corrisposte sulla base della effettiva presenza in servizio:

3.1 – Orario articolatoEuro	4.800,00
<i>(prestazione resa con particolare disagio dell'orario nei trasporti scolastici)</i>	
3.2 – Pronta disponibilitàEuro	900,00
3.3 – Disagio ambientale	Euro 330,00
<i>(esposizione a situazione di disagio per prestazione resa con variazioni spazio-temporali su 11 cimiteri dislocati in tutto il territorio comunale da n. 1 necroforo)</i>	
3.4 – Orario particolarmente disagiato	Euro 330,00
<i>(esposizione a situazione di disagio connessa a prestazione resa con orario particolarmente flessibile per attività serali e/o festive nei servizi teatrali)</i>	
3.5 – Disagio per prestazione resa con variazioni spazio-temporali nel territorio collegata all'uso auto nel Servizio Affari Istituzionali-Generali-Contratti	
<i>(n. 1 messo comunale)</i>	Euro 330,00
3.6- Disagio per prestazione connessa ad attività polifunzionali con contemporaneo rapporto con il pubblico nel Servizio Affari Istituzionali-Generali-Contratti (n. 1 unità)Euro	330,00



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

TOTALE LETT. e), c. 2°, art. 17 CCNL 1.4.1999 = Euro 7.020,00

4-Specifiche responsabilità

(Aart. 17, c. 2, lett f. CCNL 01.04.1999 e art. 36, c.1 °, CCNL 22.01.04)

4.1 – Responsabilità struttura (2.500,00 annui) ---	--
4.2- Responsabilità RRA (2.500,00 annui assorbente ogni altra indennità di responsabilità) – (n.1 dip).....Euro	2.500,00
4.3– Responsabilità procedimento (1.000,00/500,00 part-time- n.10 dip)Euro	9.500,00
4.5– Responsabilità procedura HACCP (n. 1 dip.).....Euro	500,00
4.6- Responsabilità ADS (1.000,00 annui assorbente ogni altra indennità di responsabilità) –(n. 1 dip.).....Euro	1.000,00

TOTALE LETT. f), c. 2°, art. 17, CCNL 1.4.1999 = FONDO Euro 13.500,00

5-Ulteriori Specifiche responsabilità

Art. 17, c. 2, lett i). CCNL 01.04.1999 e art. 36, c.2 °, CCNL 22.01.04)

5.1 – Uff. Stato Civile e Anagrafe... .E- 300,00 x n. 1 DipEuro	300,00
5.2 – Archivisti Informatici (prog.FDRM)... E- 300,00x n.1 Dip Euro	300,00
5.3 – Uff. giudiziario messoE- 100,00 x n. 1 Dip Euro	100,00

TOTALE LETT. i), c. 2°, art. 17, CCNL 1.4.1999 = Euro 700,00

TOTALE INDENNITA' (commi 2+3+4+5)E. 41.920,00

6-Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi..... E. 29.675,17

(Art. 17, lett. a) CCNL 01/04/99)

Le modalità di utilizzo delle presenti risorse sono disciplinate dall'art. 13 CCDI 2002-2005:

a) quota diretta ad incentivare la produttività - (85%) E. 25.223,90

L' erogazione è effettuata sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei dipendenti.

b) quota progetti (presunta)- (15%) E. 4.451,27

non preventivabili e/o urgenti o trasversali

La quota non utilizzata confluisce nella quota produttività di cui alla lett. a)

Fondi con vincolo di destinazione

La somma di E. 3.120,91 derivante dall'applicazione del c. 7°, art.32, CCNL 22.1.2004 (0,20% del monte salari 2001) relativo agli anni dal 2003 al 2013, destinato al finanziamento delle "Alte Professionalità" non viene utilizzato per vincolo contrattuale fino a che non intervenga nuova e diversa decisione della contrattazione nazionale.

DISPOSIZIONI FINALI

1. Le parti recepiscono e confermano il verbale di contrattazione decentrata del 18.1.2013;



Comune di CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

2. Il presente accordo sarà riesaminato a seguito approvazione del bilancio di previsione per l'anno 2013 con l'inserimento delle risorse variabili, nonché della verifica dell'effettiva consistenza della parte stabile alla luce di eventuali cessazioni che si dovessero concretizzare;
 3. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c.1°, L. 133/2008 concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono essere utilizzati per incrementare il fondo per la contrattazione integrativa.
- =====



Comune di CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

ART.31, CCNL 22.1.2004

ANNO 2013

A) Risorse stabili-(c. 2°)

1) CCNL 1.04.1999	DESCRIZIONE	IMPORTO
- Art. 14, C. 4°	Risparmio lavoro straordinario 3% anno 1999	816,05
- Art. 15, C. 1°		
- Lett. a)	Disagio, particolari responsabilità prestazione individuale, produttività generale.	94.419,34
- Lett. b)	- 0,5 + 0,2% monte salari anno 1993	18.287,76
- Lett. g)	Spesa ex LED (11.994,77 – 248,43 idrici)	Economia 11.746,34 <u>Spesa 5.862,10</u> 17.608,44
- Lett. j)	- 0,52% monte salari anno 1997 (1.637.008,93)	8.512,45
2) CCNL 5.10.2001		
- Art. 4, C. 1°	1,1% monte salari anno 1999 (1.707.830,04).	18.786,13
- Art. 4, C. 2°	RIA + ad personam personale cessato dopo 1.1.2000	27.824,44
3) CCNL 22.1.2004		
- Art. 32, C. 1°	pari allo 0,62% monte salari anno 2001 (1.560.457,00)	9.674,83
- Art. 32, C. 2°	pari allo 0,50% monte salari anno 2001	7.802,29
- Art.29, C. 2° e dich.cong.14		3.467,01
	Decurtazione personale ATA -Servizio Idrico	12.967,44
T O T A L E R I S O R S E S T A B I L I		194.231,30
Per effetto dell'art. 9, c. 2 bis D.L.78/2010 le risorse stabili vengono ricondotte all'importo dell'anno 2010 e decurtate in maniera proporzionale ai cessati:		190.681,06
<u>Decurtazione cessati (2011)</u> -(Circolare Ragioneria dello Stato 12/2011): Media anno 2010=59- Media anno 2013=54,50		176.137,59
E. 190.681,06: 59 X 54,50 = 176.137,59		