

COMUNE DI TAVAZZANO CON VILLAVESCO

**INTESA SUL
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

ANNO 2013

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art.5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in essa contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2

Fondo di cui all'art.31 del CCNL del 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.

Articolo 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie annualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
2. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio
3. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
4. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge

Articolo 4

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità): alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
- tipologia dei servizi erogati
 - estensione temporale di erogazione degli stessi
 - numero di personale addetto e categoria di inquadramento
 - organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità
 - orario di funzionamento e di apertura al pubblico
 - esposizione degli addetti a rischio e/o disagio

- assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori
- B) Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi): al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
- introduzione in un effettivo sistema meritocratico
 - erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti
 - collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite
 - connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio
 - limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza
 - diversificazione reale delle valutazioni funzionali all'erogazione del premio
 - valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite
- C) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO): al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art.9, comma 1, del DL. n.78/2010;
- D) Indennità di comparto: al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

Articolo 5

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- 70% performance organizzativa (obiettivo del servizio)
- 30% performance individuale (apporto individuale all'obiettivo del servizio)

Qualora la materia del pubblico impiego subisse mutamenti tali da portare incidenza diversa rispetto a quella descritta, le parti si impegnano ad avviare un nuovo confronto.

Il premio sarà erogato secondo il sistema di valutazione delle prestazioni individuali vigente nel Comune di Tavazzano con Villavesco.

Il premio atteso individuale verrà determinato sulla base dei seguenti criteri:

Il budget complessivo sarà individuato in base a:

- Pesatura (complessità progetti)
- Numero progetti
- Fattore correttivo legato alla qualifica

Le economie derivanti dalla valutazione dei dipendenti, vengono attribuiti ai dipendenti collocati nella fascia di eccellenza.

Criteri generali

Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestatato almeno 180 (centottanta) giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi di servizio.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

Articolo 6 **Indennità: fattispecie, criteri, valori**

Ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di rischio

Ai sensi dell'art.37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art.41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti
- Immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute
- Rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Rischio inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute
- Rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa
- Rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di settore, previo parere del Direttore Generale.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove via sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.

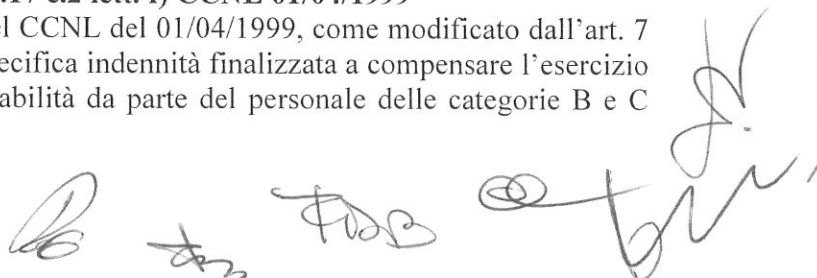
Indennità di maneggio valori

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti, per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Ufficio	Importo medio mensile valori maneggiati	Indennità giornaliera per maneggio valori
Economato	€ 3.753,00	€ 1,55
Anagrafe, Stato civile ed Elettorale	€ 561,00	€ 0,73
Edilizia Privata	€ 436,00	€ 0,57
Servizi scolastici/Sociali	€ 398,00	€ 0,52

Indennità per specifiche responsabilità – Art.17 c.2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c.1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C



quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte
- responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
- responsabilità nel conseguimento di obiettivi, risultati specifici
- responsabilità di gestione di risorse
- responsabilità per attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione
- responsabilità per l'elaborazione di pareri e supporti consulenziali
- responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia
- responsabilità di esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori
- responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata dividendo il budget fissato annualmente dalla conferenza dei responsabili di settore sulla base di apposita pesatura.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di settore, previo parere del Direttore Generale.

Indennità per specifiche responsabilità – Art.17 c.2 lett. i) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01/04/1999, per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, è riconosciuto un compenso annuale lordo di € 300,00 per i seguenti uffici:

- Ufficio Tributi: € 300,00.=
- Ufficio Anagrafe e Stato Civile: € 300,00.= da suddividere n.2 addetti al servizio (€ 150,00.= per ogni addetto).

Articolo 7 Reperibilità

E' istituito il servizio di reperibilità per il personale dei servizi demografici, secondo quanto disciplinato dall'art.23 del CCNL 14 settembre 2000 e successive modifiche. Il Comune di Tavazzano con Villavesco, con propria deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 17/01/2012, ha approvato un Regolamento che disciplina il servizio di reperibilità dei servizi demografici.

Per l'Ufficio Anagrafe/Stato Civile (Servizi Demografici) è istituito il servizio di pronta disponibilità qualora si sovrappongano più giorni festivi che comportano la chiusura dell'ufficio, al fine della denuncia di decessi ed assegnazione dei luoghi di sepoltura da parte della cittadinanza.

Nello specifico in occasione di due/tre giornate festive consecutive, la reperibilità deve essere garantita in uno dei due/tre giorni.

Il servizio, nei limiti delle competenze spettanti all'Amministrazione Comunale, viene svolto dai dipendenti, a tempo indeterminato e non, in servizio effettivo presso il servizio di che trattasi che sono chiamate ad intervenire per specifiche competenze.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are several sets of initials, some appearing to be 'TAS'. On the right, there is a large, stylized signature that spans across the right side of the page.

Per servizio di reperibilità si intende l'obbligo del dipendente incluso nel turno, di essere in grado di ricevere prontamente e costantemente per l'intero periodo in cui è collocato in reperibilità le eventuali chiamate degli utenti, raggiungendo il posto di lavoro entro trenta minuti dalla chiamata per espletare gli adempimenti di rito al termine dei quali potrà allontanarsi dall'Ufficio.

A tal fine verrà esposto un avviso, ben visibile ai cittadini, recante il recapito telefonico da contattare solo ed esclusivamente in caso di comunicazione di decesso e l'orario di reperibilità.

Il Responsabile del Servizio all'inizio dell'anno provvederà all'individuazione delle giornate in cui deve essere garantito il servizio di reperibilità, alla predisposizione dei turni ed alla trasmissione degli stessi ai dipendenti interessati nonché all'ufficio personale.

Il servizio di reperibilità opera nei giorni di sabato, domenica e festivi, dalle 8,00 alle 12,00.

Ogni singolo dipendente non può essere inserito in più di sei turni di reperibilità in un mese.

Ogni turno non potrà essere inferiore a 4 ore e superiore a 24 ore. In ogni caso il dipendente non potrà essere inserito in turni di reperibilità cadenti in più di sei giorni consecutivi.

Nel caso in cui un dipendente usufruisca di una giornata di ferie o di recupero, lo stesso non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità.

Ogni cambiamento di turno per malattia, congedo od altri gravi motivi, può essere disposto solo dal Responsabile del servizio interessato che provvede alla sostituzione del dipendente e ne dà comunicazione all'Ufficio Personale.

Il dipendente che, essendo in reperibilità, non risultasse reperibile perde il compenso maturato per il turno ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari ed alle ulteriori sanzioni del caso.

L'indennità di reperibilità verrà corrisposta nella misura prevista dal CCNL – EE.LL. ossia € 10,33 per 12 ore di turnazione. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata del 10% per le sole ore inferiori alle 12.

In caso di chiamata, con intervento operativo durante la reperibilità, la prestazione sarà remunerata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, secondo le modalità e compensi vigenti, oppure con la forma del recupero, compatibilmente con le esigenze di servizio e secondo le modalità previste per il lavoro straordinario. Ove la prestazione effettuata ricada in un giorno festivo, il dipendente ha diritto a godere del riposo compensativo, previsto dall'art. 24 del CCNL 14/09/2000, da effettuarsi entro 15 giorni successivi all'attività prestata in giorno festivo, senza riduzione del monte orario settimanale.

Articolo 8 **Norma transitoria**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2012. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da ritenersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2012. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n.150/2009, ai sensi dell'art.65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art.6 del Dlgs. n. 141/2011.

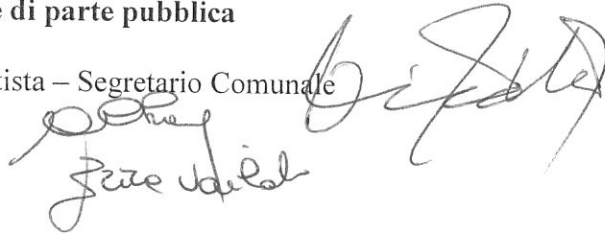
Letto confermato e sottoscritto

Dalla Residenza Municipale, 22 NOV 2013

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are several sets of initials, including 'FB' and 'FB'. On the right, there is a large, stylized signature that appears to be 'G. V.' or similar.

Per la delegazione di parte pubblica

Dott. Alberto Nantista – Segretario Comunale
Antonella Chiesa
Erica Vailati




Per la delegazione sindacale:

Giacomo Rossi	componente della RSU
Bruno Folcari	dirigente sindacale
Francesca Di Bella	Responsabile dell'organizzazione sindacale territoriali FP CGIL
Stefano Lazzarini	Responsabile dell'organizzazione sindacale territoriali CONFSAL
Mauro Tresoldi	Responsabile dell'organizzazione sindacale territoriali FIST CISL
Massimiliano Castellone	Responsabile dell'organizzazione sindacale territoriali UIL Enti Locali

Comune di Tavazzano con Villavesco

RSU del Comune di Tavazzano con Villavesco



Dirigente Sindacale



CGIL - CISL - UIL - CONFSAL

Francesca Di Bella FP CGIL