

COMUNE DI TAVAZZANO CON VILLAVESCO

**INTESA SUL
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

ANNO 2016



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

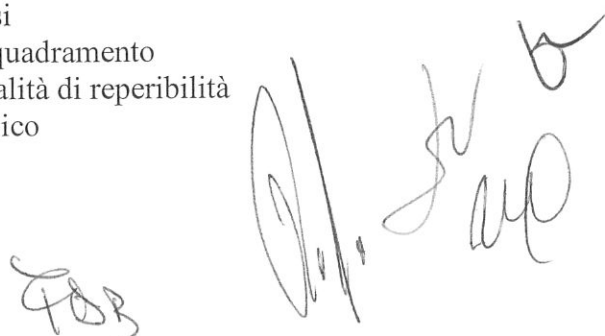
Articolo 4

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) sarà strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

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

L'attribuzione del compenso premiale farà riferimento al nuovo sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale delle posizioni organizzative e del personale dei livelli così come approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 10/03/2015.

Si precisa che la distribuzione del compenso premiale avverrà in base alla valutazione dell'apporto individuale della performance individuale, per il raggiungimento degli obiettivi e sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

Accederà alla produttività il personale dipendente che otterrà un punteggio \geq a 70.

Il personale dipendente che otterrà un punteggio $>$ di 95 otterrà il 100%.

Il fondo destinato all'erogazione del compenso premiale verrà distribuito in modo proporzionale.

Esempio: Fondo da distribuire € 10.000,00

$10.000: (\text{somma dei punteggi}) = x : \text{al punteggio individuale}$

Tale sistema di proporzione permetterà la non formazione di resti da distribuire.

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 Segretario Comunale.

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 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

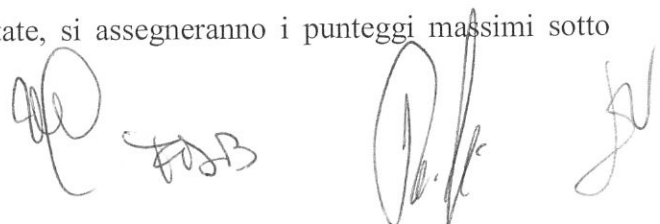
Indennità per specifiche responsabilità – Art.17 c.2 lett. f) CCNL 01/04/1999 e relative modalità di individuazione ed erogazione

Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B – C e D, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative, ed i relativi compensi annui, non superiori agli importi stabiliti dall'art. 7 del CCNL 9 maggio 2006, sono remunerate nei limiti di quanto stabilito dall'art. 7 del CCNL del 9/5/2006.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

- 30 punti – Appartenenza alla categoria
- 35 punti - Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
- 35 punti – Livello di autonomia

Nel dettaglio per ciascuna delle categorie sopracitate, si assegneranno i punteggi massimi sotto riportati:



Punti	APPARTENZA CATEGORIA
30	Dipendenti appartenenti alla categoria D
25	Dipendenti appartenenti alla categoria C
20	Dipendenti appartenenti alla categoria B

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLA RESPONSABILITA'
35	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile.
25	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali.
15	Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
35	Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente
25	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
15	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza

La pesatura avviene nel modo che segue:

L'indennità spettante è calcolata in base alla misura massima contrattata con le OO.SS. nei limiti di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL del 9/5/2006 secondo il seguente schema:

1. definito il budget annuale con le OO.SS. di categoria si determina il punteggio individuale in applicazione dei criteri sopra definiti,
2. si procede poi alla sommatoria dei punteggi individuali conseguiti,
3. si divide il budget complessivo per la sommatoria dei punteggi individuali conseguiti,
4. la misura individuale dell'indennità spettante si ottiene moltiplicando il quoziente ottenuto per il punteggio individuale.

Per i dipendenti A TEMPO PARZIALE gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

Le indennità per specifiche responsabilità sono commisurate al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008, n. 7 integrata con la Circolare 5.9.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

La liquidazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo.

Tali indennità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

La Conferenza dei Responsabili di Servizio individua, annualmente, le posizioni con particolari responsabilità, i destinatari titolari dell'incarico e le relative indennità da assegnare.

Sulla base delle risultanze formalizzate dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio, ogni Responsabile adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con particolari responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale appartenente alla categoria B – C e D.

Il provvedimento, motivato, a pena nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai requisiti suindicati che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e la relativa graduazione di pesatura con cui verrà commisurato l'importo spettante.

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.



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 2016. 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 2016. 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, 28 DIC 2016

Per la delegazione di parte pubblica



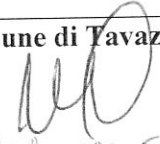
Dott.ssa Maria Rosa Schillaci – Segretario Comunale
Antonella Chiesa
Erica Vailati

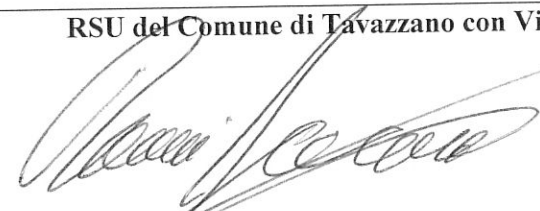
per la delegazione sindacale:

Giacomo Rossi	componente della RSU
Elisabetta Caserini	componente della RSU
Francesca Di Bella	Responsabile dell'organizzazione sindacale territoriali FP CGIL

Comune di Tavazzano con Villavesco

RSU del Comune di Tavazzano con Villavesco


Antonella Chiesa
Erica Vailati
CGIL - CISL - UIL


Antonella Chiesa
P

FP CGIL Lodi
Francesca Di Bella