

COMUNE DI SAN PIETRO MOSEZZO

PROVINCIA DI NOVARA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI SAN PIETRO MOSEZZO (Art. 4 del C.C.N.L. 1-4-1999)

Premesso che:

- a) in data 18/5/2015 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di San Pietro Mosezzo per il triennio normativo 2014/2016 dalle seguenti sigle sindacali: CGIL Novara Vco e CISL FP PIEMONTE ORIENTALE e in data 25/5/2015 la citata ipotesi di contratto è stata trasmessa a: CGIL Novara Vco, CISL FP PIEMONTE ORIENTALE, UIL e UGL;
- b) il revisore unico (prot. n. 4273 del 10/6/2015) ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d.lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 39 in data 10/6/2015 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.
- d) con nota prot. n. 4430 del 12/06/2015 le OO.SS. sono state convocate per la sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 15/06/2015 nella sede del Comune di San Pietro Mosezzo tra:

Delegazione di parte pubblica,

- dott.ssa Marilena Pappacena - Presidente - Segretario Comunale
- Rag. Pinato Mauro - Componente - Responsabile del Servizio finanziario

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- Sig. Orlandi Francesco - CGIL Novara Vco
- Sig.ra Troiani Maria Rosa - CISL FP PIEMONTE ORIENTALE
- Sig. Tillio Giuseppe - UGL

Le parti sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di San Pietro Mosezzo per il triennio normativo 2014/2016.

Preso atto che in merito:

RISULTA ASSENTE LA SEGUENTE SIGLA SINDACALE: UIL



SI APPROVA IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO:

Art. 1 - Durata e ambito di applicazione

La valenza temporale del presente contratto integrativo è triennale (2014-2016).

In base alla disciplina del CCNL, le modalità di utilizzazione delle risorse, sono da determinare con cadenza annuale.

Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti. L'art. 3 del CCNL del 14/9/2000 stabilisce che la contrattazione integrativa può disciplinare, per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi, previsti dall'art. 17 del CCNL dell'1.04.1999, utilizzando solo ed esclusivamente le risorse espressamente previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

Il presente contratto decentrato si adegua nei contenuti alla normativa nazionale di riferimento del pubblico impiego.

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. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art.3 - Procedure per la sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

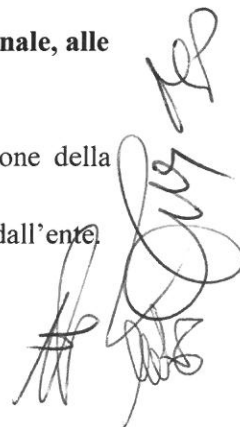
Il presente contratto si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10 comma 2 del CCNL 1/4/199 sia firmato:

- Per la parte sindacale dai rappresentanti delle OO.SS firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
- Per la parte pubblica dalla delegazione trattante, previa acquisizione del parere del revisore dei conti e atto autorizzativo della Giunta Comunale.

Art. 4 – Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione della prestazione del personale, alle metodologie di valutazione, ed al riparto delle risorse relative.

Le parti convengono nel ritenere che la realizzazione di un sistema di misurazione e valutazione della prestazione delle risorse umane riveste una importanza strategica nella gestione per il Comune.

Si applicano i principi stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.



Il suo scopo è di creare condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti.

Per essere efficace il sistema si collegherà agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura.

Ciascun responsabile/incaricato di P.O. provvede annualmente alla programmazione delle attività affidate alla propria struttura organizzativa, alla realizzazione della gestione ed al raggiungimento degli obiettivi, sulla base delle risorse effettivamente assegnate.

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

La quantificazione delle risorse decentrate secondo le indicazioni degli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004, in quanto tale, non è materia di contrattazione, ma spetta in via esclusiva all'ente.

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 – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – 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.

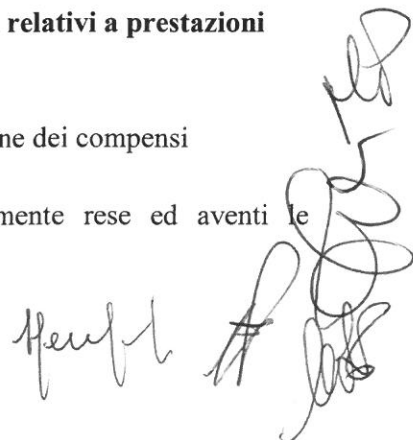
Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui 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. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto nello specifico progetto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 - Principi e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità.

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.



Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile dei servizi unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di servizio.

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.

A ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Art.7 - Compensi per attività disagiate

Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori.

Questo particolare compenso vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti.

Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

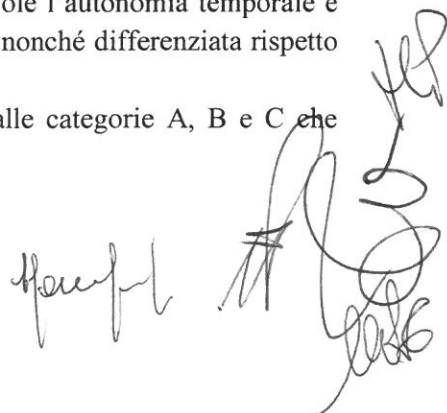
L'importo del compenso che deve essere corrisposto ai lavoratori interessati per il periodo di svolgimento delle prestazioni disagiate è fissato dalla Contrattazione decentrata in misura inferiore rispetto al rischio.

L'indennità di disagio, può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali.

L'erogazione della stessa può giustificarsi:

- in presenza di personale che sia chiamato a svolgere la propria attività secondo un orario di lavoro particolarmente disagiato, come può essere un orario di lavoro "spezzato" (ad esempio, un lavoratore che debba rendere la sua prestazione dalle ore 8,00 alle ore 11,00 e poi a seguito di una interruzione dalle 17,00 alle 20,00), nel corso della settimana lavorativa.
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, 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;

L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolgono attività connotata da particolare disagio.



E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del servizio.

Art.8 - Compensi per rischio

L'indennità di rischio disciplinata dall'art. 37 del CCNL del 14/9/2000 può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale(rischio effettivamente presenti nell'ente o nelle modalità di esecuzione delle prestazioni). Si deve trattare, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo.

L'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) è pari ad € 30,00.

L'indennità di rischio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa. Si esclude, quindi, che essa possa essere erogata forfettariamente, prescindendo da questo criterio (nel senso che venga pagata sempre su base mensile prescindendo dalla considerazione di eventuali giorni di assenza del dipendente).

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del servizio.

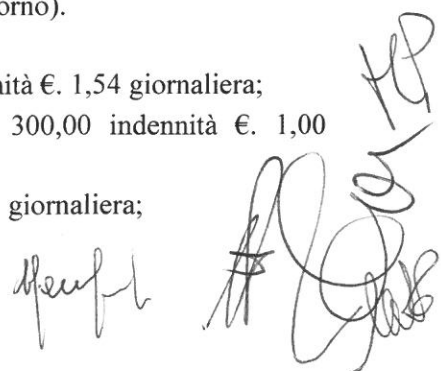
Art. - 9 Compensi per maneggio valori

In particolare, l'art. 36 del CCNL del 14/9/2000, con il riferimento espresso al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori in via "continuativa", individua i beneficiari dell'indennità di maneggio valori solo ed esclusivamente in quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio. E' evidente che la richiesta "adibizione al servizio" è un concetto diverso dal semplice "maneggiamento" di valori.

Sulla base del citato art. 36, **l'indennità giornaliera che deve essere proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, nel rispetto dei limiti minimi e massimi per la stessa previsti** (rispettivamente L.1.000 – cioè €0,51 – al giorno e L. 3.000 – e cioè € 1, 55 al giorno).

Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad €. 1.000,00 indennità €. 1,54 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati compresi tra € 1.000,00 ed € 300,00 indennità €. 1,00 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati inferiore ad €300,00 indennità €. 0,51 giornaliera;



L' incentivo può essere **corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione al rischio**; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio di valori.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Art. 10 - Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL dell'1/4/1999

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4.1999, 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 dai competenti Responsabili 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. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa). La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Non si ritiene sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.

Gli incarichi sono di esclusiva competenza dei competenti responsabili dei servizi e possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo il compenso è dovuto nei seguenti casi:

- Responsabile di procedimento complesso ai sensi della legge 241/1990;
- incarichi formalmente affidati dai competenti responsabili dei servizi, che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc.
- delega alla adozione dei provvedimenti a rilevanza esterna, sostituzione del titolare di posizioni organizzative, nei casi in cui non occorre conferire mansioni superiori.

In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, in rapporto ai posti disponibili, risultano aver conseguito il maggior punteggio alla luce degli effettivi incarichi svolti o da svolgere e sulla base dei criteri di individuazione di seguito indicati.

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di €. 100,00 sino a un massimo di €. 2.500,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità descritte nella seguente tabella ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei singoli responsabili di posizione organizzativa

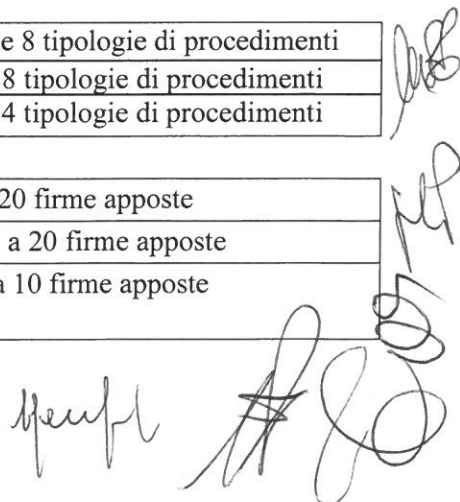
Scheda relativa all'attribuzione dei punteggi e determinazione dei relativi compensi

punteggio massimo attribuibile 48

DIPENDENTE: _____

CRITERI QUANTITATIVI

Capacità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati (qualità e tipologia dei procedimenti)	9	Oltre le 8 tipologie di procedimenti
	4	Da 5 a 8 tipologie di procedimenti
	2	Da 0 a 4 tipologie di procedimenti
Grado di rilevanza esterna attività (misurabile su numeri di procedimenti amm.vi effettivamente istruiti e conclusi con firme finali in ciascun anno di riferimento)	9	Oltre 20 firme apposte
	4	Da 11 a 20 firme apposte
	2	Da 0 a 10 firme apposte



Livello e peso gestione personale assegnato (misurabile attraverso il numero di personale assegnato)	9	Oltre 4 unità
	4	Da 2 a 4 unità
	2	Da 0 a 1 unità

CRITERI QUALITATIVI

Capacità relazionale:			
	3	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	
b. con i colleghi/collaboratori	3	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	
c. con la cittadinanza	3	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	

	3	Elevata	
	2	Media	
Efficienza nella gestione delle risorse umane affidate	1	limitata	

Capacità di gestione risorse finanziarie e/o strumentali (ad esempio risorse assegnate negli strumenti di programmazione	3	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	

Capacità di svolgimento di funzioni comportanti il coordinamento di gruppi di lavoro (ad esempio Presidente commissioni o	3	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	

Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	3	Elevata	
	2	Media	
	1	limitata	
T O T A L E			

In sede di contrattazione decentrata verrà stabilito l'importo complessivo da destinare a tale scopo.

L'importo verrà determinato in proporzione al punteggio effettivo attribuito a ciascuno.

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente.

Art. 11 - Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 36, comma 2, del CCNL del 22/1/2004 (art. 17, lett. i del CCNL dell'1/4/1999)

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;

b) 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 agli Incaricati PO che ricoprano 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;
- € 300,00 agli Ufficiali Elettorali che non siano anche Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe;

4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00. Se i messi notificatori non possiedono anche la funzione di "ufficiale giudiziario" non può essere corrisposta la indennità di cui al citato art. 36, comma 2, del CCNL del 22/1/2004.

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. Più precisamente se gli incarichi coincidono, allora deve escludersi ogni possibilità di cumulo (come ad esempio nel caso in cui il dipendente, già titolare di un incarico di responsabilità complessiva concernente l'ufficio di anagrafe, pretendesse di percepire anche l'indennità di ufficiale di stato civile). Ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse, il cumulo deve ritenersi ammissibile.

7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili.

Art. 12 - Progressioni economiche

Fermo restando il blocco normativo delle progressioni economiche per l'anno 2014, per gli anni successivi al 2014 le parti concordano nel definire con successivo accordo i criteri di valutazione delle progressioni economiche dando atto fin da ora che esse dovranno essere attribuite secondo i principi dettati dalla normativa vigente.

La decorrenza del beneficio della progressione economica, è stabilita in sede di contrattazione integrativa, tenuto conto dell'entità delle risorse decentrate stabili effettivamente disponibili per l'attivazione dell'istituto (normalmente essa dovrebbe essere stabilita in relazione all'anno di riferimento della valutazione delle prestazioni e dei risultati che darà luogo all'applicazione del beneficio).

Art. - 13 Disciplina dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa per i dipendenti a tempo parziale

L'art. 6, comma 9, del CCNL del 14/9/2000, stabilisce che, in materia di trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, trova applicazione il principio generale del riproporzionamento dello stesso in relazione alla durata della prestazione lavorativa: tale regola riguarda tutte le competenze fisse e periodiche.

Al principio di proporzionalità fanno eccezione solo i trattamenti accessori legati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché gli altri compensi comunque non collegati alla durata della prestazione lavorativa, come tutti quelli destinati a remunerare le particolari modalità della prestazione o la loro gravosità o il disagio che comportano (art. 6, comma 10, del CCNL del 14/9/2000), secondo la disciplina prevista dal CDI. Tali decisioni, infatti, devono trovare sempre una specifica, congrua e ampia motivazione nelle particolari caratteristiche o modalità di erogazione dei compensi di cui si tratta.

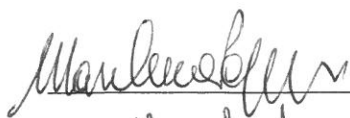
Un diverso comportamento (di mera equiparazione) sarebbe del tutto ingiustificato e irragionevole, anche in considerazione della circostanza che un lavoratore a tempo parziale rende comunque una prestazione ridotta rispetto ad un lavoratore a tempo pieno e, conseguentemente, si riduce anche la quantità delle attività che giustificano l'erogazione del compenso. In sostanza, si ritiene che sussista sempre, a prescindere da ogni formale quantificazione in sede di CCDI della durata della prestazione che dà luogo all'erogazione del compenso, uno stretto legame tra tempo di lavoro, attività e quantificazione dell'emolumento.

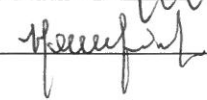
Art. 14 - Personale comandato o distaccato

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

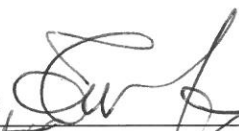
ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Letto, approvato e sottoscritto.





p. L'ENTE

UGL. 

FP CGIL 

CISL FP 

p. LE OO.SS.

COMUNE DI SAN PIETRO MOSEZZO

PROVINCIA DI NOVARA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI SAN PIETRO MOSEZZO - PARTE ECONOMICA 2014

Premesso che:

- a) in data 18/5/2015 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di San Pietro Mosezzo - parte economica 2014 dalle seguenti sigle sindacali: CGIL Novara Vco e CISL FP PIEMONTE ORIENTALE e in data 25/5/2015 la citata ipotesi di contratto è stata trasmessa a: CGIL Novara Vco, CISL FP PIEMONTE ORIENTALE, UIL e UGL;
- b) il revisore unico (prot. n. 4273 del 10/6/2015) ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d.lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 39 in data 10/6/2015 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.
- d) con nota prot. n. 4430 del 12/06/2015 OO.SS. sono state convocate per la sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 15/06/2015 nella sede del Comune di San Pietro Mosezzo tra:

Delegazione di parte pubblica,

- dott.ssa Marilena Pappacena - Presidente - Segretario Comunale
- Rag. Pinato Mauro - Componente - Responsabile del Servizio finanziario

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- Sig. Orlandi Francesco - CGIL Novara Vco
- Sig.ra Troiani Maria Rosa - CISL FP PIEMONTE ORIENTALE
- Sig. Tillio Giuseppe - UGL

Le parti sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di San Pietro Mosezzo per la parte economica 2014.

Preso atto che in merito:

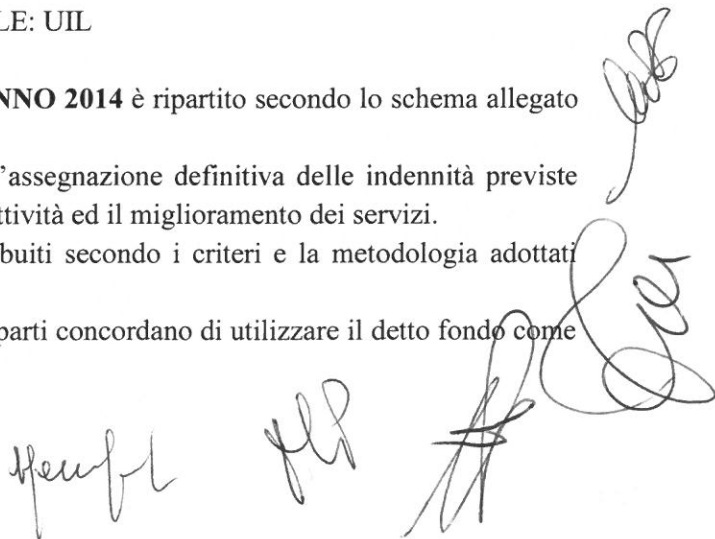
RISULTA ASSENTE LA SEGUENTE SIGLA SINDACALE: UIL

Il fondo di cui al citato art. 31 CCNL 22/1/2004 **PER L'ANNO 2014** è ripartito secondo lo schema allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

Si stabilisce che eventuali economie con provenienza dall'assegnazione definitiva delle indennità previste nel presente accordo, sono riassegnate al fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi.

I compensi diretti ad incentivare la produttività sono attribuiti secondo i criteri e la metodologia adottati dall'Ente.

Preso atto della costituzione del fondo come da allegato, le parti concordano di utilizzare il detto fondo come di seguito riportato.



UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITÀ.

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa (vincolate/storiche)

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 28.286,60 relative a:

Descrizione	Importo	Note
Indennità di comparto	5.060,82	
Progressioni orizzontali	23.225,78	
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa		
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)		
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)		
Altro		
Totale	28.286,60	

Destinazione per finalità valutabili definite dall'accordo annuale di anno in anno

Vengono regolate dal contratto le somme riportate e così suddivise:

Descrizione	Importo	Note
Indennità di turno	---	
Indennità di rischio	341,54	Unità: n. 1 Area tecnica
Indennità di disagio	---	
Indennità di maneggio valori	---	
Lavoro notturno e festivo	---	
Reperibilità	1.329,56	Unità: n. 1 Area Vigilanza
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	---	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	175,00	Unità: n. 1 (1/1/14 al 31/7/14) Area demografici, stato civile, elettorale
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	---	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	6.711,72	
Inden. ex 3°-4° Q.F. Art.4 CCNL/96	64,56	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2010	2014
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C. 2 CCNL 2002-05)	25.106,26	25.106,26
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1, 2, 7)	2.846,48	2.846,48
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC. 1, 4, 5 PARTE FISSA)	1.494,45	1.494,45
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC. 2, 5, 6, 7 PARTE FISSA)	1.951,88	1.951,88
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	0,00	0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-05 - N. 1 CCNL 2008-09)	3.335,84	3.335,84
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C. 1 CCNL 1998-2001)	121,40	121,40
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C. 1, lett. L), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C. 5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	4.800,00	4.800,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C. 2, CCNL 2000-01)	1.588,99	3.385,59
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	0,00	
TOTALE RISORSE STABILI	41.245,30	43.041,90

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C. 1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C. 3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C. 1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C. 1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C. 5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C. 2, CCNL 1998-2001)	3.764,52	3.764,52
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	3.764,52	3.764,52

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C. 5, CCNL 1998-2001)	4.840,01	625,80
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C. 4, CCNL 1998-2001)	1.691,95	649,18
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C. 1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	0,00	0,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	0,00	0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C. 1, lett. D), CCNL 1998-2001)	0,00	0,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		0,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	6.531,96	1.274,98
TOTALE RISORSE VARIABILE	10.296,48	5.039,50

TOTALE **51.541,78** **48.081,40** 36.908,98

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO **45.009,82** **46.806,42** 35.634,00

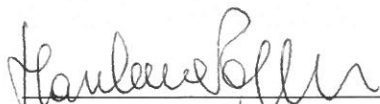
Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010:

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio) ⁶	13	9
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) ⁶	11	10
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	12,00	9,50
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		20,83%
LIMITE 2010 ADEGUATO ALLA EVENTUALE RIDUZIONE DI PERSONALE		35.634,00
RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DEL DL N. 78/2010		11.172,42
di cui: per applicazione limite 2010		1.796,60
di cui: per riduzione limite a seguito della riduzione di personale		9.375,82



Letto, approvato e sottoscritto.





p. L'ENTE



U9L.

GSL FP

p. LE OO.SS.

