



**COMUNE DI MONASTEROLO DI SAVIGLIANO**  
Provincia di Cuneo

## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ANNO 2014**



L'anno duemilaquindici il giorno 09 del mese di Marzo, nella sede del Comune di Monasterolo di Savigliano, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 4 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dello stesso C.C.N.L.

Sono presenti:

A) per la parte pubblica, costituita giusta Deliberazione n. 6 /GC/15 in data 15.02.2015 i signori:

COGNOME E NOME	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
BACCHETTA Dott. Carmelo Mario	Segretario comunale

B) in rappresentanza delle R.S.U. e delle organizzazioni sindacali, i signori:

COGNOME E NOME	ORGANIZZAZIONE SINDACALE RAPPRESENTATA

Le parti

dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del CCNL dell'1/4/1999, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

Visti:

- la Preintesa Contratto Decentrato Integrativo Anno 2014 sottoscritta in data 19.02.2015;
- il Parere sull'Accordo Decentrato Integrativo per l'Anno 2014, reso dal Revisore dei Conti, Dott. Fabrizio Craveri, attestante la compatibilità dell'ipotesi di Accordo Decentrato in quanto vi è capienza negli appositi stanziamenti di bilancio per far fronte agli oneri derivanti dall'Accordo;
- la Delibera di Giunta Comunale di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo per l'Anno 2014;

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

### PREMESSA

#### **ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato. Si tiene conto, inoltre, della condizione part-time o tempo pieno dei lavoratori interessati nonché dell'espletamento delle funzioni/compiti – per intero o in parte – correlate alle suindicate indennità.

Il presente Accordo sostituisce tutte disposizioni pattizie precedentemente intervenute che siano con esso incompatibili.

#### **ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 1/1/2014 e scadranno il 31/12/2014.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

**TRATTAMENTO ECONOMICO -ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE**



**ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA  
PRODUTTIVITA'**

Il fondo per l'anno 2014 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.31 CCNL del 22 Gennaio 2004 e dall'art.9 bis l.n.122/2010, con la conferma delle risorse stabili già individuate per l'anno 2010. L'art. 9 bis è stato ulteriormente dalla Legge 190/2014 che prevede:

- al comma 1 art. 9 che per gli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, non possa superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno ... malattia, effettiva presenza in servizio";
- al comma 2 bis art. 9 cit. che a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non possa superare il corrispondente importo dell'anno 2010;

<b>RISORSE STABILI</b>		
<b>Titolo</b>	<b>Definizione</b>	<b>Importi</b>
Totale risorse a disposizione per l'anno 2014	Unico importo consolidato anno 2003	€ 11.608,08
	0,62% monte salari anno 2001 (CCNL 2002-05)	€ 1.039,96
	0,50% monte salari anno 2001 (CCNL 2002-05)	€ 838,68
	0,50% monte salari anno 2003 (CCNL 2004-05)	€ 846,92
	0,60% monte salari anno 2005 (CCNL 2006-09)	€ 1.232,20
	Recupero progressioni Parizia, Grosso, Fusero, Monge (CCNL 2000-01)	€ 8.684,28
<b>TOTALE</b>		€ 24.250,12
	Diminuzione cessazione e altre riduzioni fondo stabile	€ 3.757,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		€ 20.493,12

<b>RISORSE VARIABILI</b>		
<b>Titolo</b>	<b>Definizione</b>	<b>Importi</b>
	1,20% monte salari anno 1997 € 124.950,00 x 0,012	€ 1.499,40
	Diminuzione cessazione fondo variabile	€ 136,30
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		€ 1.363,10
	Recupero economie 2013	€ 1.314,32
		€ -
<b>TOTALE RISORSE FONDO INCENTIVANTE</b>		€ 23.170,54



sostituite dalle seguenti: «e sino al 31 dicembre 2014». Al medesimo comma e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo».

Dato atto che l'art. 1, comma 256, della L. 190/2014 (Legge di stabilità 2015) non richiama l'art. 9 comma 21 terzo periodo e consequenzialmente non proroga il blocco economico delle progressioni fino al 31.12.2015 quindi la proroga non riguarderebbe il blocco del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti e (DL 78/2010 articolo 9, comma 1), il blocco del trattamento accessorio all'ammontare erogato nel 2010 ( comma 2-bis ), e il blocco degli effetti economici delle progressioni di carriera, per il personale contrattualizzato e non contrattualizzato ( comma 21, terzo e quarto periodo medesimo articolo ).

Sono destinati €1.547,78 per n. 2 progressioni economiche, previa valutazione del raggiungimento obiettivi anno 2014 e sussistenza requisiti di contratto, da parte del competente Nucleo di Valutazione.

### **COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI**

#### **ART. 5 .**

#### **INDENNITÀ DI RISCHIO EX ART.37 DEL CCNL DEL 14.9.2000)**

E' erogata in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizio per la sua salute o per la sua integrità personale

E' riconosciuta una speciale indennità di rischio nella misura massima nella misura massima di euro 360,00 (n. 1 dipendente area amministrativa – categoria B) per l'espletamento di funzioni specifiche alle quali è correlato un rischio;

#### **ART. 6 .**

#### **INDENNITÀ DI DISAGIO EX ART. 17, COMMA 2, LETT. E) DEL CCNL DELL'1.4.1999)**

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. E' riconosciuta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate. L'erogazione della stessa può quindi 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" nel corso della settimana lavorativa. Tra le tipologie si ritengono disagiate:

- mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti impreveduti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali .

E' riconosciuta una speciale indennità di disagio nella misura massima nella misura massima di euro 360,00 (n. 1 dipendente area amministrativa – categoria B) per l'espletamento di funzioni specifiche relative al trasporto scolastico.

#### **ART. 7**

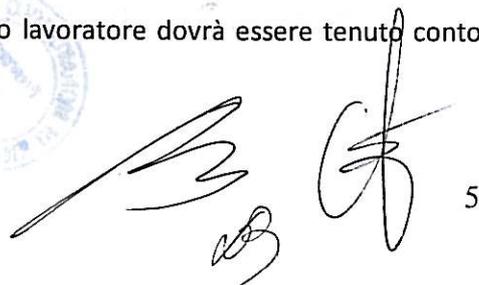
#### **SPECIFICHE RESPONSABILITÀ EX ART. 17, COMMA 2°, LETTERA I ) DEL CCNL 01/04/1999 - ART.36 CCNL 22.1.2004**

i) All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

*"i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi."*

Tali indennità viene riconosciuta ai dipendenti categoria C (n.1 in area amministrativa) che sia titolare di funzioni e/o deleghe in materia di anagrafe e stato civile.

Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.



## ART. 8

### RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ EX ART. 17, COMMA 1, LETT. A, CCNL 01.04.1999 - ART.36 CCNL 22.1.2004

1. Le risorse di cui all'art.15 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999;

Previa verifica del conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi di cui al Piano triennale degli obiettivi e delle performance approvato con D.G.C. n 64 del 2014, relativi all'anno 2014. Il nucleo di valutazione appositamente costituito provvede a misurare e valutare la performance individuale e collettiva dei dipendenti sulla base degli obiettivi fissati nel Piano degli obiettivi e performance e compilerà le schede di valutazione secondo le disposizioni di cui al Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione delle performance, approvato con D.G.C. 34/2013. Tale indennità verrà riconosciuta nel limite massimo di € 3.500,00 suddivisa proporzionalmente in forza del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, valutato dal Nucleo di valutazione

## ART.9

### INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' EX ART. 17, COMMA 2, LETT. F) CCNL DELL'1.4.1999

Potrà essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006, che, in materia di indennità di specifiche responsabilità, rimette alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa di ciascun ente la definizione dei criteri per la individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione dell'indennità e per la quantificazione dell'ammontare della stessa. *Relativamente alle indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 prima e dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006 dopo, che prevede di compensare in misura non superiore a € 2.500.000 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale opportunamente incaricato, delle categorie B e C*

Potrà essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. F al dipendente in cat. C. ( n. 1 in area amministrativa) per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, nella misura massima di € 2.500,00.

## ART. 10 – DISPOSIZIONI FINALI

Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.

Sarà tenuto conto, inoltre, della condizione part-time o tempo pieno dei lavoratori interessati nonché dell'espletamento delle funzioni/compiti – per intero o in parte – correlate alle suindicate indennità

Per quanto non disposto dal presente CCDI per gli istituiti da esso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti.

Le DICHIARAZIONI A VERBALE:

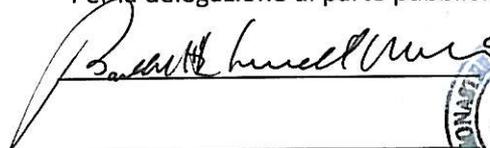
Le organizzazioni sindacali, in previsione di eventuale convenzione o unione di Comuni chiedono che l'assetto organizzativo attualmente esistente in questo Comune e le relative professionalità, comprese le posizioni organizzative ed i livelli salariali vengano mantenuti in essere anche successivamente a eventuali mutamenti organizzativi.

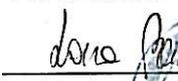
Letto, confermato sottoscritto

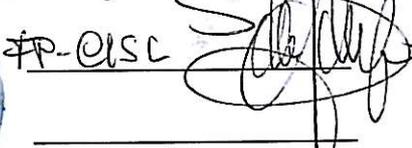
Per la delegazione di parte pubblica

Per Le R.S.U.

Per la delegazione di parte sindacale

  
\_\_\_\_\_  


  
\_\_\_\_\_  


  
\_\_\_\_\_  
