



COMUNE DI MONASTEROLO DI SAVIGLIANO
Provincia di Cuneo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2016

L'anno duemila**SEDICI** il giorno **28** del mese di **NOVEMBRE**....., ore **11,30**, 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. 72 /GC/16 in data 20.10.2016 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
GIORDANENGO SILVIO	FP-CISL
CAVALLERA ENRICO	RSU

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 2016
- il Parere sull'Accordo Decentrato Integrativo per l'Anno 2016, 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 2016;

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 1/1/2016 e scadranno il 31/12/2016.
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 2016 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, secondo le seguenti disposizioni:

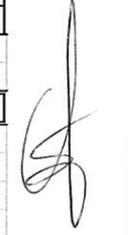
- l'art. 9 bis, ulteriormente dalla Legge 190/2014 che prevede:
 - al comma 1 art. 9 che "per gli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, non possa superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante 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"; 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"
- la Circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della l. 147/2013.
- il comma 236 della legge n. 208/2015, Legge di stabilità 2016, ai sensi del quale: "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli artt. 11 e 17 della l. 124/2015, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente

COSTITUZIONE FONDO 2016

RISORSE STABILI		
Titolo	Definizione	Importi
Unico importo consolidato	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
	RIA e assegni ad persona cessati (CCNL 2000-01)	€ 8.684,28
TOTALE		€ 24.250,12
	Diminuzione cessazione e altre riduzioni fondo stabile	€ 3.757,00
TOTALE RISORSE STABILI		€ 20.493,12

RISORSE VARIABILI		
Titolo	Definizione	Importi
	1,20% monte salari anno 1997 € 124.950,00 x 0,012	€ 1.499,40
	Diminuzione cessazione fondo variabile	€ 136,30
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 1.363,10
	Recupero economie 2015	€ 999,13
	Quote per la progettazione (art. 15 c. 1 lett. K)	557,52
TOTALE RISORSE FONDO INCENTIVANTE		€ 23.412,87





UFFICIO DI SAVIGLIANO
 10/01/2016

UFFICIO DI SAVIGLIANO
 10/01/2016

UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2016



IMPIEGO DEL FONDO INCENTIVANTE PER LA PRODUTTIVITA'

TOTALE RISORSE STABILI	€	20.493,12
VOCI DI RIPARTO		IMPORTO
Indennità di comparto 2016	€	2.523,48
Costo classificazione del personale anno 1999 - 2014	€	13.530,53
Classificazione del personale 2016	€	362,69
TOTALE RISORSE STABILI APPLICATE	€	16.416,70
Economie risorse stabili	€	4.076,42
TOTALE	€	20.493,12
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	1.363,10
ECONOMIE RISORSE STABILI	€	4.076,42
Quota per progettazione	€	557,52
RECUPERO ECONOMIE 2015	€	999,13
TOTALE RISORSE VARIABILI (INTEGRATE CON LE ECONOMIE RISORSE STABILI)	€	6.996,17
VOCI DI RIPARTO		IMPORTO
Incentivazione servizi (punto a art. 17) (1)	€	3.000,00
Specifiche responsabilità (punto f art. 17) (2)	€	1.500,00
Produttività - progetti finalizzati -	€	-
Pluralità funzioni art. 17 lett. I (3)	€	-
Indennità di disagio e reperibilità (4)	€	360,00
Indennità di rischio (5)	€	295,63
Quota per progettazione	€	557,52
Accantonamento da utilizzare anno 2017	€	1.283,02
TOTALE	€	6.996,17

Preso atto che Il fondo disponibile per le risorse decentrate per l' anno 2016 – elaborato dal Responsabile del Servizio Finanziario del Comune nella tabella di cui sopra – ammonta ad euro 23.412,87, suddiviso tra risorse stabili euro 20.493,12 e risorse variabili euro 1.363,10 , economie anno precedente € 999,13 e quota progettazione ex art. 15, lett. K, CCNL, già erogata pari ad € 557,52 e che il medesimo, risulta compatibile con i rispettivi vincoli e le limitazioni e rispetto dei limiti di spesa del personale.

Art. 4 - PROGRESSIONI DI CARRIERA ORIZZONTALI EX D.L.78/2010 COME CONVERTITO CON LA L. 122/2010 E DA ULTIMO MODIFICATO DAL D.L. 98/2011 CONVERTITO CON LA L. 111/2011

Il D.L.78/2010 come convertito con la L. 122/2010, modificato dal D.L. 98/2011 convertito con la L. 111/2011, modificato dalla L. 190/2014 (legge di stabilità per l'anno 2015) prevede: all'art. 9, comma 21 che :*"I meccanismi di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato di cui all'articolo 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come previsti dall'articolo 24 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, non si applicano per gli anni 2011, 2012 e 2013 ancorche' a titolo di acconto, e non danno comunque luogo a successivi recuperi. Per le categorie di personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, che fruiscono di un meccanismo di progressione automatica degli stipendi, gli anni 2011, 2012 e 2013 non sono utili ai fini della maturazione delle classi e degli scatti di stipendio previsti dai rispettivi ordinamenti. Per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno*

effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici"

Ai sensi della Legge 147/2013 - Art. 1 c. 456. : "All'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, le parole: «e sino al 31 dicembre 2013» sono 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).

Richiamato l'art. 1, comma 236, Legge n. 208/2015: "[...] tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente".

Dato atto che la Legge di Stabilità 2016 non reintroduce, invece, né il blocco del trattamento economico individuale (a parità di funzioni), né il blocco delle progressioni economiche orizzontali.

Richiamati :

- l'art. 23 del D.Lgs 150/2009, rubricato: "Progressioni economiche" ai sensi del quale:
 1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione
- l'art. 5 CCNL 31.3.1999 AA.LL. ai sensi del quale:
 1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 1367.
 2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 368 e nel rispetto dei seguenti criteri: a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati; b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita; c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale; d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del: " diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte , con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; " grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; " iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
- L' art. 34 CCNL 22.1.2004, ai sensi del quale:
- 1.omissis..... gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1996/9, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2. omissis "
- L'art. 9 CCNL 11.4.2008, ai sensi del quale :
 1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1997/6, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

.....omissis.....”

Sono destinati € 362,69 per n. 1 progressione economica, previa valutazione del raggiungimento obiettivi anno 2016 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 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 imprevisi 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 di euro 360,00 (n. 1 dipendente area amministrativa – categoria B) per l'espletamento di funzioni specifiche relative al trasporto scolastico.

ART. 7 - 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 34 del 13.03.2016, relativi all'anno 2016. 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. n. 34/2013 e modificato con D.G.C. n. 55/2015.

Tale indennità verrà riconosciuta nel limite massimo di € 3.000,00 suddivisa proporzionalmente in forza del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, valutato dal Nucleo di valutazione

ART.8 - INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ 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 € 500,00.

ART. 9 - 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 .

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

IL SEGRETARIO COMUNALE
Pr. on.le dott. Carmelo Mario



Per Le R.S.U.

Per la delegazione di parte sindacale

P. C. S. I.



1000 1000 1000

1000

1000 1000 1000
1000 1000 1000

1000 1000 1000

1000 1000 1000