



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI
SAN FRANCESCO AL CAMPO
ANNO 2014

Sottoscritto definitivamente il _____.

PARTE 1[^]
POLITICHE GENERALI RELATIVE AL LAVORO

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di San Francesco al Campo.

Art. 2 - Durata

1. Il presente CCDI ha validità per l'anno 2014.
2. Le disposizioni di cui al presente CCDI, in quanto applicabili, rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo decentrato integrativo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente CCDI può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.

Art. 3 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà porre la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alle normative vigenti. In modo particolare, attraverso specifiche riunioni, con il contributo e la collaborazione del rappresentante per la sicurezza, dovranno essere individuate le criticità e le priorità d'azione che garantiscano il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza degli ambienti di lavoro.
2. Le parti danno atto che in occasione della sottoscrizione definitiva dei CCNL si impegnano a incontrarsi entro i successivi 30 giorni per dare attuazione a quanto indicato al punto 1., ad iniziativa di una delle parti.

Art. 4 - Formazione del personale

1. Le parti si impegnano a concertare i programmi formativi annuali e pluriennali che dovranno garantire adeguati livelli di preparazione e aggiornamento del personale.
2. Il programma annuale dovrà in ogni caso specificare le unità di personale interessato, le risorse destinate, i tempi di realizzazione, e indicare il valore attribuito ai fini della valutazione finale complessiva del personale nonché il valore attribuito nella eventuale progressione economica orizzontale.
3. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi di inizio e fine attività certi, dovrà essere coerente alle attività lavorative svolte o previste per il personale interessato, potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione al ruolo in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere.
4. La formazione si svolge in orario di lavoro.
5. Qualora le iniziative di formazione si svolgano in Comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di lavoro.
6. Le iniziative di formazione che si concludono con prove e valutazioni finali, costituiscono elemento significativamente incisivo ai fini della progressione di carriera.
7. Quanto precede dovrà essere comunque contenuto entro i limiti di spesa previsti dalla vigente normativa.

Art. 5 - Sistema di valutazione del personale

1. La valutazione si effettua ai fini e con i metodi del decreto Brunetta di cui al D.lgs 150/2009 e atti collegati.
2. La valutazione del personale è effettuata dal responsabile dell'area sulla base della metodologia permanente di valutazione del personale dipendente, adottata con DGC del e allegata al presente contratto sub allegato "A".

Art. 6 – Permessi retribuiti per documentati motivi personali

1. I permessi retribuiti previsti dall'art. 19 comma 2 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 per particolari motivi personali o familiari documentati, pari a 3 giorni annui , possono essere fruiti ad ore ed, in tal caso, corrispondono a complessive 21 ore.
2. La necessaria documentata giustificazione può essere sostituita da una autocertificazione del dipendente rilasciata in busta chiusa all'Ufficio Personale nella misura massima del 50% delle ore concedibili.

Art. 7 – Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è disciplinata, con decorrenza 1/01/2010, la Banca delle Ore, già istituita a decorrere dall'1.1.2006, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Il numero massimo individuale annuo di ore di straordinario destinabili alla predetta banca, da conteggiarsi a frazioni di 15 minuti, è stabilito in numero 100.
3. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi, vengono pagate nelle scadenze previste per il pagamento del lavoro straordinario, con utilizzo del fondo previsto dal successivo articolo 20.

PARTE 2^
COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2014

Art. 8 - Costituzione del fondo

1. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo.
2. La valutazione della possibilità di incrementare il fondo, per le parti facoltative, nei limiti di quanto disposto in merito dal C.C.N.L., compete all'Amministrazione, a seconda delle proprie disponibilità.
3. Rimane salva la facoltà delle OO.SS. firmatarie del presente e della R.S.U., di analizzare eventuali condizioni che rendono di volta in volta sostenibile la richiesta di integrazione del fondo.
4. Per l'anno 2014 il fondo per le risorse decentrate è pari ad **€. 53.879,00 (di cui € 30.638,00 disponibili)**, come si evince dalla tabella allegata sub "B"

PARTE 3^

DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2014

Art. 9 - Utilizzo delle risorse stabili

1. In conformità al disposto dell'articolo 17 C.C.N.L. del 1° aprile 1999 e della Dichiarazione Congiunta n.19 al C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, per l'anno 2014, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

A) Euro 13.675,00= quale Fondo finanziamento per **progressione economiche** ai sensi dell'articolo 17 – comma 2 - lettera b) – del C.C.N.L. 1.4.1999;

B) Euro 9.566,00= per la corresponsione **dell'indennità di comparto** ai sensi dell'articolo 33 – lettera B - del C.C.N.L. 22.1.2004 per la quota a carico del fondo

Art. 10 – Utilizzo delle risorse stabili residue e delle risorse variabili.

1. Le risorse variabili, individuate nella somma di **€ 13.909,00 a cui si aggiungono le risorse risultate disponibili sulla parte stabile del fondo pari ad €. 16.729,00**, per un totale di **€. 30.638,00** sono quindi destinate alla remunerazione dei “progetti” e delle indennità di cui al successivo comma 4, riportate nel prospetto allegato sub “C” e qui riassunte:
2. Le risorse di cui al primo comma del presente articolo sono destinate a remunerare gli istituti contrattuali qui riassunti:
 - **indennità di rischio** in applicazione della disciplina dell'art Art.37 CCNL 14/92000 modificato dall'Art.41 del CCNL 22/1/2004;
 - **indennità di disagio** in applicazione della disciplina dell'art. 17, 2° comma, lettera e) del C.C.N.L. 1.04.1999;
 - **specifiche responsabilità** previste dall'**articolo 17, comma 2, lettere f) e lettera i) del CCNL del 1.4.1999**, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004;
 - **indennità di maneggio valori** ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14.9.2000;
 - **indennità di turno al personale di vigilanza;**
 - **incentivi per particolari attività** connesse a specifiche disposizioni **di cui all'art. 15 lettera k)** del CCNL del 1.4.1999;
3. Le risorse residue, pari a circa **€ 9.538,00**, cui andranno aggiunte eventuali economie risultanti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali e dal fondo per gli straordinari non utilizzato nel corso dell'anno, verranno distribuite secondo i criteri riportati nel successivo articolo 18
4. Le somme poste a finanziamento delle diverse destinazioni sono individuate in via meramente presuntiva.

Art. 11 – Indennità di rischio

1. L'indennità verrà erogata al personale che offre prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale e sarà attribuita al personale, indipendentemente dalla categoria di appartenenza per attività che comportano:
 - esposizione diretta e continua al contatto con materiali quali catrame, bitume, oli minerali e loro composti, derivati e residui, vernici.
 - manutenzioni stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
 - conduzione scuolabus.
2. Ai dipendenti di cui al punto precedente compete, un'indennità di €. 30,00 mensili per dodici mensilità; la stessa è corrisposta, giornalmente, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
3. L'individuazione del personale cui è attribuita l'indennità spetta al Responsabile dell'Area interessata.
4. Il costo totale è quantificato in complessivi **€. 1.400,00** annui.
5. L'indennità di rischio verrà anticipata mensilmente nella misura dell'80% di quanto attribuito, con conguaglio nel mese di gennaio dell'anno 2015.

Art. 12 - Esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. E' prevista, ai sensi dell'art. 17, secondo comma, lettera e), del CCNL 1/04/1999, per il personale che opera in condizioni ritenute particolarmente disagiate quali:
 - Attività rese in orari discontinui e correlati ad orari scolastici (autisti scuolabus),
2. L'individuazione del personale cui spetta l'indennità compete al Responsabile dell'Area interessata.
3. Per l'anno 2014, l'indennità è confermata nella misura di €. 80,00 mensili
4. L'indennità di disagio verrà retribuita per il periodo di effettivo svolgimento dell'attività in condizioni disagiate;
5. Il costo totale è quantificato in complessivi **€. 1.600** annui.
6. L'indennità di disagio verrà anticipata mensilmente nella misura dell'80% di quanto attribuito, con conguaglio nel mese di gennaio dell'anno 2015.

Art. 13 - Specifiche responsabilità

1. Verranno conferite le specifiche responsabilità ex **lettera i)** articolo 17, comma 2, CCNL 1/04/1999 per le quali è già prevista una indennità nella misura di €. 300,00 annui lordi e di seguito elencate:

Ufficiale Elettorale/Leva

- a. Il conferimento dell'indennità verrà effettuato dal Responsabile dell'Area interessata, con provvedimento motivato.
 - b. La stessa non è cumulabile con altra indennità prevista dalla lettera f) e remunera complessivamente ogni particolare prestazione.
 - c. Annualmente il Responsabile dell'Area interessata verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione dell'indennità.
2. Le indennità ex **lettera f)**, articolo 17, comma 2, CCNL 1/04/1999 per le categorie B, C e D saranno assegnate in ragione annua per:

- Responsabilità di ufficio/procedimenti per ufficio personale : €. 2.500,00
 - Responsabilità di ufficio/procedimenti per servizio demografico (D) : €. 1.500,00
 - Responsabilità materia paesaggistica €. 1.000,00
5. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni.
 6. Il costo totale è quantificato in complessivi €.3.300,00

Art. 14 – Indennità di maneggio valori

1. Viene confermata l'indennità di maneggio valori, proporzionale al valore medio mensile con riferimento annuale dei valori maneggiati, nella misura di €. 0.60 al giorno per i dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa.
2. L'individuazione dei dipendenti cui sia conferita la qualifica di agente contabile particolare è effettuata con apposita delibera della giunta comunale per le seguenti figure, intendendosi essa assorbita nell'eventuale retribuzione di P.O.:
 - Economo comunale;
 - Agente Contabile c/o Area Tecnica;
 - N. 2 Agenti Contabili c/o Area Amministrativa;
 - N. 2 Agenti Contabili c/o Area Demografica;
3. Il costo totale è quantificato in complessivi €. 900,00 annui.

Art. 15 – Indennità turnazione al personale di vigilanza.

1. Viene riconosciuta al personale di vigilanza l'indennità di turnazione legata alle modalità di espletamento del servizio.
2. La spesa per l'anno 2014 è prevista in €. 6.700,00

Art. 16 - Incentivo per la progettazione interna previsto dall'art. 92 del D.Lgs 163/2006

1. L'incentivo verrà erogato ai sensi e per gli effetti del Regolamento comunale per la ripartizione del fondo costituito per la realizzazione di opere o lavori pubblici ed atti di pianificazione vigente al momento della liquidazione.
2. Il Responsabile dell'Area Lavori Pubblici, in sede di approvazione del progetto preliminare o studio di fattibilità, provvederà a quantificare l'importo presunto dell'indennità e a finanziarla a valere sul quadro tecnico economico di progetto (QTE). Si dà atto che tali importi costituiscono partite di giro e non sono preventivamente quantificabili, e saranno oggetto di conguaglio a fine anno sulla base degli impegni finanziari assunti.
3. Per tener conto delle interpretazioni restrittive della Corte dei Conti e fino a diversa indicazione, l'indennità è dovuta solo per interventi finanziati in titolo secondo del bilancio di previsione che costituiscano investimenti (interventi straordinari di OO. e LL. PP). E' escluso il finanziamento di manutenzioni ordinarie, rientrando dette attività nel normale impegno professionale richiesto al personale.
4. Può partecipare alla corresponsione degli incentivi il personale addetto a prestazioni infungibili legate alle seguenti tipologie di attività: RUP, progettazione (studio fattibilità,

preliminare, definitiva ed esecutiva), Direzione lavori, coordinamento sicurezza, collaudo e i loro collaboratori.

Art. 17 – Progetti per miglioramento/potenziamento servizi

1. Le parti danno atto che per l'anno 2014 i progetti finalizzati al potenziamento ed accrescimento di alcuni particolari servizi ed attività sono quelli richiamati nel contratto relativo all'anno 2013 aventi valenza biennale e che la verifica dell'effettivo svolgimento, per la parte ancora attuabile, sarà effettuata dal N.I.V., a seguito di relazione da parte del responsabile, entro il mese di marzo 2015. Il costo totale è quantificato in complessivi €. 7.200,00 annui per l'anno 2014.

Art. 18 Utilizzo delle risorse variabili

1. Le parti convengono che i criteri in base ai quali verrà corrisposto l'incentivo di produttività collettivo al personale, ad esclusione del personale titolare di posizioni organizzative, sulla base delle valutazioni effettuate dai Responsabili di area saranno quelli già previsti e concordati nel verbale in data 7 giugno 2010 e di seguito riportati:

FASCIA A	90%-100%
FASCIA B	80%-89,9%
FASCIA C	70%-79,9%
FASCIA D	60%-69,9\$
FASCIA E	inferiore al 60%

(la stessa griglia sarà utilizzata per l'attribuzione dell'indennità di risultato per gli incaricati di Posizioni Organizzative).

3. Le modalità ed i criteri di riparto della produttività sono i seguenti:
 - **Costituzione** di singoli fondini per ciascuna area in base al numero del personale appartenente, mediante il riparto proporzionale del fondo produttività in base al numero complessivo dei dipendenti dell'Ente e assegnazione del fondino all'area interessata in base al personale alla stessa assegnato.
 - **Riparto della produttività:** 60% in base alla valutazione effettuata dal responsabile dell'area sulla base degli obiettivi e criteri generali come da scheda di cui all'art. 5 del presente contratto decentrato e 40% in base alla valutazione sul raggiungimento degli obiettivi del rispettivo responsabile d'area.
 - **Le economie** dei singoli fondi per la produttività attribuiti alle aree saranno assegnate, in base alla valutazione definitiva, a condizione che vi siano almeno due dipendenti all'interno dell'area, al personale facente parte della medesima area che avrà ottenuto un punteggio almeno pari all'80% di quello massimo.
4. Al personale neo-assunto, a quello cessato nel corso dell'anno o a quello a tempo parziale le spettanze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato o all'obiettivo specificamente assegnato.
5. L'incentivo verrà erogato per il periodo di effettiva presenza in servizio, senza esclusione del periodo di congedo ordinario fruito.
6. Le quote personali e le economie di altri istituti contrattuali non assegnati andranno ridistribuite per lo stesso anno 2014, con i medesimi criteri sopraindicati.
7. L'incentivo verrà erogato entro e non oltre 30 giorni dalla valutazione delle PO.
8. Le valutazioni saranno comunicate, in modo anonimo, alle OO.SS o alle R.S.U., mentre ogni

Responsabile dell'Area relativa avrà il compito di comunicare e motivare la valutazione a ciascun interessato.

Art. 19 - Prestazioni straordinarie

1. Le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione è espressamente autorizzata dal Responsabile dell'Area di riferimento, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. L'autorizzazione allo straordinario deve essere contenuta entro i limiti di spesa assegnati e previsti.
4. La suddivisione del fondo tra le varie Aree è operato con atto del segretario generale sulla base delle necessità della gestione complessiva dell'ente e sentita la conferenza dei Responsabili di area, entro il mese di marzo.
5. Le parti concordano che l'erogazione delle somme derivanti dalle prestazioni di lavoro straordinario verranno liquidate al personale interessato a cedenza semestrale.

Art. 20 - Fondo lavoro straordinario

1. Il fondo per le prestazioni straordinarie determinato, ai sensi dell'articolo 14 - comma 4 - del C.C.N.L. 01/04/1999, è pari a €. 5.300,43, potrà essere in ogni tempo rideterminato e riallocato tenuto conto dell'andamento del lavoro straordinario effettuato nel corso dell'anno, delle necessità gestionali sopravvenute, sentita la conferenza dei responsabili di area.
2. In sede di monitoraggio semestrale e/o per sopravvenute o diverse necessità gestionali, il segretario generale, sentiti i Responsabili delle Aree, potrà determinare una diversa ripartizione tra le aree del monte ore assegnato, fermi restando i limiti complessivi della spesa.
3. L'Amministrazione mette a disposizione delle R.S.U. alla fine di ogni semestre, la situazione relativa all'effettuazione e all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per area.
4. Sulla base dei fattori forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.
5. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo su autorizzazione del responsabile dell'area e dovrà essere debitamente motivata; l'autorizzazione non potrà essere concessa per un tempo inferiore a 15 minuti.
6. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato. Il recupero delle ore dovrà avvenire entro l'anno successivo, previa autorizzazione del responsabile di area.
7. Eventuali deroghe potranno essere concesse per particolari e motivate esigenze di servizio dal Segretario Generale, sentito il responsabile di area.
8. La richiesta di recupero dovrà essere proposta per 15 minuti o multipli. La medesima disciplina si applica per gli altri permessi, salvo se diversamente disciplinato dal CCNL.

9. Il pagamento avverrà con la cadenza prevista all'art. 19
10. Il dipendente che opta per il recupero del lavoro straordinario non potrà richiederne il pagamento se non per gravi motivi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie.
11. Le economie di spesa eventuali vengono attribuite al fondo per l'anno 2014.

Art. 21 - Istituzione del fondo prestazioni straordinarie per eventi eccezionali

1. Ricorrendo le necessità potrà essere istituito apposito fondo per la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni di lavoro straordinario, volti a fronteggiare eventi eccezionali, effettuato dal personale, compresi i titolari di posizioni organizzative qualora le prestazioni ricadano in giorno festivo.
2. L'Amministrazione si impegna a determinare con propria deliberazione le caratteristiche degli eventi eccezionali che daranno diritto all'accesso al fondo.

PARTE 4^

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO

Art. 22- Tempi, modalità e verifica dell'applicazione del contratto decentrato

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del CCDI e del raggiungimento dei risultati previsti, le parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno, ad iniziativa di una delle parti, almeno una volta all'anno.
2. L'Ente dovrà attivare meccanismi di verifica e controllo dei costi derivanti dal presente CCDI. A tal fine il soggetto incaricato di predisporre le basi di analisi, onde rendere omogenee tali verifiche, è l'Ufficio Personale.

Art. 23 - Interpretazioni congiunte

1. Le parti si impegnano a evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI;
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

Art. 24 - Norme finali

1. A decorrere dalla data di stipula del presente CCDI si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente CCDI contenute nei precedenti contratti integrativi stipulati a livello aziendale, se ancora vigenti.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito, a cura e spese dell'Amministrazione, ad ogni dipendente.
3. A seguito dell'assegnazione da parte dei Responsabili delle varie Aree delle indennità, delle responsabilità e degli obiettivi individuali e collettivi di cui alla parte seconda del presente CCDI, l'Ufficio Personale comunicherà ad ogni dipendente il prospetto relativo alle stesse indennità, responsabilità e obiettivi attribuiti.

ALLEGATI

- “A” Delibera costituzione fondo;
- “B” ipotesi destinazione fondo
- “C” prospetto esplicativo della ipotesi di destinazione risorse disponibili