



COMUNE DI DELIANUOVA

(Provincia di Reggio Calabria)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo accordo economico 2017

Addi ventotto del mese di dicembre dell'anno 2017, alle ore 10,00 nelle sede municipale di Delianuova, tra la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

1) Dr. Giuseppe Cleri Segretario comunale

Dr. Giuseppe Carbone Responsabile area finanziaria

Sig. Clemente Pasquale Responsabile area amministrativa

Arch. Leo Italiano Responsabile area tecnica

e le rappresentanze Sindacali composte da:

2) R. S. U.

Strano Domenico

De Marte Massimo

Leuzzi Assunta

Sergi Giuseppe

3) ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

NESSUNO

PREMESSO:

- che in data 30/12/2016 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo valido per l'anno 2016;
- che con deliberazione della G.C. n. 79 del 28.11.2017 sono stati impartiti gli indirizzi alla delegazione trattante in ordine alla contrazione decentrata 2017-parte economica- ed è stato preso atto e approvata la quantificazione del fondo risorse contrattazione decentrata 2017, allegato al presente contratto;

VISTA l'ipotesi di accordo sul contratto collettivo decentrato parte economica 2017 che la delegazione trattante di parte pubblica ha siglato in data 14/12/2017;

CONSIDERATO che su detta ipotesi di accordo decentrato integrativo è stata acquisita la certificazione del Revisore dei conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio come da verbale in data 19/12/2017 e la relativa certificazione degli oneri, ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. 01.04.1999 così come sostituito dal comma 1 dell'art. 4 del C.C.N.L. 22.1.2004 e che la Giunta comunale con deliberazione n. 90 del 19.12.2017 ha autorizzato la delegazione trattante alla definitiva sottoscrizione;

Dato atto:

- che le parti che hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo sono state convocate in data odierna per la definitiva sottoscrizione;

Al termine dell'incontro, le parti sottoscrivono definitivamente il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Delianuova parte economica per l'anno 2017;

Articolo 1 Quadro normativo e contrattuale

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- I C.C.N.L. del comparto Regioni - Autonomie Locali:
 - 1998/2001 del 01-04-1999;
 - successivo a quello del 01-04-1999, le cosiddette "code contrattuali" del 14-09-2000;
 - per il biennio economico 2000 / 2001 del 05-10-2001;
 - per il biennio economico 2002 / 2003 e normativo 2002 / 2005 del 22-01-2004;
 - per il biennio economico 2004 / 2005 del 09-05-2006;
 - per il biennio economico 2006 / 2007 del 11-04-2008;
 - per il biennio economico 2008 / 2009 del 31-07-2009;
- D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5,7 comma 5,40 commi 1,3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D. Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene — anche con norme di interpretazione autentica — sugli artt. 19, 31 e 65 del D. Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 31-05-2010, n°78 convertito nella Legge 30-07-2010, n°122 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta — D. Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta C.le n°86 del 02/12/2010;
- Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance organizzativa e individuale, adottato con deliberazione della Giunta C.le n° 42 del 25/05/2011;

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. 141/2011).



Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse oggetto del presente contratto sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Le parti, inoltre, richiamano espressamente l'accordo normativo per il triennio 2013/15, e, in particolare,;

Articolo 4

Risorse finanziarie

Articolo 9 per come di seguito riformulato in sede di contrattazione collettiva anno 2014

Articolo 9

Criteria per l'attribuzione della produttività collettiva / performance

Art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. del 01-04-1999 Art. 37 del C.C.N.L. del 22-01-2004

Il Comune di Delianuova (RC) ha adottato, con deliberazione della G. C. le n°42 del 25/05/2011, il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance organizzativa e individuale.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 141/2011 la differenziazione retributiva in fasce di merito, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, attualmente bloccata a tutto il 31-12-2015.

Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 e art. 37 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004. successivamente produttività collettiva, è la valutazione del dipendente da parte del proprio Responsabile di Settore a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, in base agli obiettivi predefiniti nel P.E.G., tramite progetti obiettivi o scheda individuale di valutazione.

La delegazione trattante recepisce il contenuto dell'art. 37, comma 1, del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004 secondo il quale l'attribuzione dei compensi per la produttività collettiva è da intendersi strettamente correlata ad effettivi incrementi dell'attività lavorativa e di miglioramento dei servizi come risultato aggiuntivo ed apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

In nessun caso sarà erogata la produttività collettiva sulla base d'automatismi comunque denominati. Le risorse destinate ad incentivare la produttività / performance individuale sono rappresentate da ciò che residua dalla destinazione degli altri istituti contrattuali sia nella parte stabile sia nella parte variabile del fondo.

Le risorse di produttività collettiva non utilizzate o non distribuite per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, saranno riportate nell'anno successivo nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 01-04-1999.

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono assegnate a ciascuna area secondo i seguenti criteri:

- il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
.....
C	1,30
D	1,40
.....

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
 - le risorse per compensare la performance di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali/programmi/piani assegnati.
- Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Organismo Indipendente di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente secondo le modalità stabilite dall'apposito regolamento, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
 - Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:
- a) il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, ovvero, in caso di performance intersettoriali, dei settori interessati per particolari specifiche attività, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
 - b) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate in precedenza. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
 - c) presumibilmente entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.
- Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione di cui al regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti approvato con deliberazione g.c. n.96 del 06.10.11 distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):
- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
 - b) le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato, entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
 - c) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene indicativamente entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
90% e 100% attribuibile	100%
70% e 89,9% attribuibile	80%
61% e 69,9% attribuibile	55%
50,1% al 60,9% attribuibile	40%
0% al 50% attribuibile	0%

- d) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente formula B

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;
S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;
B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;
r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;
Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Articolo 10

Criteri di riparto dei Piani di Razionalizzazione

Articolo 11

Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria

Quanto sopra premesso, le parti, a seguito delle verifiche operate, prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione G.C. n. 79 del 28/11/2017 e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Il Fondo per l'anno **2017**, è costituito secondo le modalità previste nel prospetto allegato A) al presente contratto, con gli importi sinteticamente di seguito riportati:

FONDO RISORSE STABILI	€ 26.359,15
FONDO RISORSE VARIABILI	€ 2.664,87
Per un importo netto complessivo di	€ 29.024,02

A tal proposito si dà atto che la consistenza del fondo è di complessivi € 47.746,61 che, considerate le risorse stabili già utilizzate: PEO ed indennità di comparto per € 21.387,46, determina l'importo netto di € 26.359,15 a cui si devono aggiungere € 2.664,87 (art. 17 c.5 CCNL 1/4/99);

ART. 2

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività', ripartizione fondi risorse economiche

Il D.L. n. 112/2008 ha introdotto, a decorrere dal 26 giugno del 2008, una serie di disposizioni normative innovative anche in materia di trattamento del personale.

ART.3

Indennità previste dall' art. 17 DEL CCNL del 01.04.1999

Indennità di maneggio valori

(art. 17, comma 1, lett. d, del CCNL del 01/04/1999)

Per l'anno 2017 si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera (da 0,52 a 1,55 €/giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a 450 volte la misura



stabilita contrattualmente per l'indennità All'economista comunale, unico soggetto individuato ,compete pertanto una indennità massima di € 375 per n. 250 giorni lavorativi,calcolato su uno scaglione di € 15.001,00

Indennità di rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'articolo 37, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del 22/01/2004);
- c) il pagamento delle indennità avverrà su dichiarazione resa dal Responsabile dell'area interessata che comunicherà, sentito il Responsabile del personale, i periodi di presenza in servizio ed i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Tale indennità è destinata ai seguenti profili professionali:

Profilo professionale Addetti

n.1 operaio cat. A e n.4 esecutori cat. B a t.p., n. 1 istruttore cat. C a t.p.

La spesa complessiva annua per tale indennità, ammonta a € 1.520,00=

Indennità di disagio

L'indennità di disagio è attribuita, nella misura mensile lorda prevista dal C.C.N.L. per l'indennità di rischio pari a € 30,00. , ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera e) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999. Non è cumulabile, per la stessa motivazione, con altre indennità. Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al disagio.

L'indennità di disagio non compete a coloro che già percepiscono l'indennità di turno poiché quest'ultima, per espressa previsione dell'art. 22 comma 5 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 14-09-2000 "omissis ..., *compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario*".

Il pagamento delle indennità avverrà su dichiarazione resa dal Responsabile dell'area interessata che comunicherà, sentito il Responsabile del personale, i periodi di presenza in servizio.

Tale indennità è destinata ai seguenti profili professionali:

Profilo professionale Addetti

n. 1 operaio cat. A e n.4 esecutore cat. B di cui n. 1 a t.p.

La spesa complessiva annua per tale indennità, ammonta a € 1.466,00=

Indennità di responsabilità

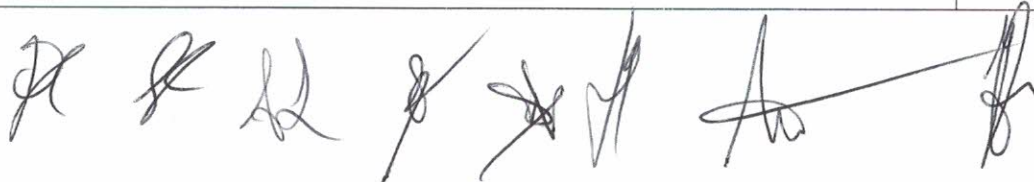
Indennità ai sensi dell' art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999

Tale indennità viene attribuita al personale, individuato dai Responsabili dell'Area nell'ambito delle risorse economiche assegnate con il PEG, appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale titolare di posizioni organizzative.

L'indennità per specifiche responsabilità viene graduata in proporzione all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

Le parti, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità, per l'annualità 2017, alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità



Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C. responsabile servizio P.L. e addetto all'impianto di videosorveglianza	€ 2.500,00
Responsabile ruolo servizio idrico anno 2017 e fatturazione - Responsabile ruolo COSAP anno 2017 e bollettazione	€ 800,00
Responsabile rapporti con il pubblico- ufficio economale-	€ 800,00

La spesa complessiva annua per tale indennità ammonta, per l'anno 2017, a € 4.100,00

Indennità ai sensi dell' art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01.04.1999

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, nella misura massima di € 300 annuali.

n.1 Responsabile archivio ,protocollo informatico e pubblicazioni atti su sito web

- n. 1. cat B € 300,00

ART.4

Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria

Le parti, ai sensi dell'art. 11 dell'accordo normativo 2013/15 ed in considerazione della esiguità del personale in servizio a tempo indeterminato avente diritto, viste le indicazioni delle Deliberazioni G.C. n. 79/2017 e n. 70/2016, concordano , che per il 2017, si procederà a finanziare le seguenti selezioni di progressioni economica orizzontale, che si svolgeranno facendo applicazione delle disposizioni e delle schede di valutazione già oggetto di concertazione sindacale:

Categoria C - n. 3 progressioni;

Le eventuali progressioni, in applicazione della normativa vigente, potranno esplicitare i loro effetti giuridici ed economici, nel rispetto dei vincoli normativi vigenti, solo a far data dal completamento del relativo procedimento.

Le risorse destinate alle suddette progressioni sono pari € 2.104,44 e tengono conto delle prioritarie esigenze di finanziamento degli istituti contrattuali cosiddetti fissi e continuativi e delle complessive disponibilità del Fondo.

In proposito, si dà atto che ai sensi della Legge di stabilità 2015 (legge 23 dicembre 2014 n. 190) ai commi 254, 255 e 256 tornano ad essere liberi da vincoli e congelamenti alcune materie disciplinate dall'art. 9 del d.l. n. 78/2010, così come convertito in legge n. 122/2010 e s.m.i. le progressioni di carriera comunque denominate (comma 21).

ART.5

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono assegnate a ciascuna area secondo i criteri di cui all'articolo 9-Criteri per l'attribuzione della produttività collettiva / performance- dell'accordo normativo 2013/2015 che qui devono intendersi espressamente richiamati.

Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a: € 19.158,58.

Letto confermato e sottoscritto:

Dr. Giuseppe Cleri Segretario comunale

Dr. Giuseppe Carbone Responsabile area finanziaria

Sig. Clemente Pasquale Responsabile area amministrativa

Arch. Leo Italiano Responsabile area tecnica

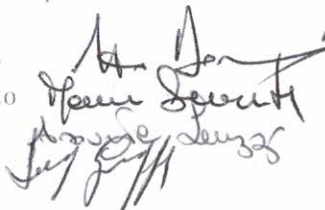
R. S. U.

Strano Domenico

De Marte Massimo

Leuzzi Assunta

Sergi Giuseppe



ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

MESSINA