COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE ANNO 2013

L'anno duemilatredici, addì 18 del mese di luglio 2013 nella sede comunale si è riunita al delegazione trattante per siglare l'accordo integrativo decentrato del personale dipendente del Comune di Massanzago per il triennio 2013-2015 parte normativa e per la parte economica anno 2013

Sono presenti;
Per la parte pubblica:
Dott.ssa Nadia Celeghin- Segretario Comunale con funzioni di presidente

Per la parte sindacale

- Sig. Caccin Mario – componente RSU
- Sig. Abbiendi Paolo - rappresentante sindacale per la CISL FPL
- Sig. Bucci Michele - componente RSU
-

PREMESSO

- Che in data 3 luglio 2013 si è pervenuti tra le parti ad una ipotesi di accordo decentrato integrativo per il triennio 2013 per la parte normativa e per la parte economica per l'anno 2013 2012
- Che il revisore del Conto si è pronunciato favorevolmente su tale ipotesi di accordo;
- Che con deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 9 luglio 2013 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva dell'accordo.

TUTTO ciò premesso:

Le parti contraenti sottoscrivono definitivamente l'accordo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Massanzago per la parte normativa per il triennio 2013 -2015 per la parte economica per l'anno 2013, allegato sub A) e B) al presente accordo

PER LA PARTE PUBBLICA
Dott.ssa Nadia Celeghin

COMUNE DI MASSANZAGO (PD) - Ragioneria

PER LA PARTE SINDACALE
Caccin Mario
Bucci Michele
Abbiendi Paolo

COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA 2013

In data tre luglio 2013 presso la residenza municipale del Comune di Massanzago ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:
  - Presidente: D.ssa Nadia Celeghin – Segretario Generale
  - Componente: Malvestio Manuela – Responsabile settore Economico Finanziario

- la delegazione sindacale:
  - Caccin Mario – componente R.S.U.
  - Bucci Michele – componente R.S.U.
  - Abbiendi Paolo – rappresentante sindacale per la CISL FPL

Le funzioni di Segretario sono svolte da Malvestio Manuela

Vengono posti all'ordine del giorno i seguenti argomenti:

1) Destinazione parziale risorse parte fissa;
2) Varie ed eventuali

VISTA l'ipotesi di accordo decentrato integrativo aziendale per il triennio 2013 e 2015 sottoscritta in data 3 luglio 2013

VISTA la costituzione del fondo risorse decentrate stabili per l'anno 2013 pari ad € 60.010,76;

PRESO ATTO che da tale fondo vengono detratti gli importi complessivi di € 29.915,51 di cui € 8.429,76 diretti a compensare l'indennità di comparto ed per € 21.485,75 per compensare le progressioni economiche orizzontali già attribuite;

RITENUTO di destinare quota parte, e precisamente, per complessivi € 15.548,00 di risorse di parte stabile;

LE PARTI si accordano su quanto segue:

Ordine del Giorno n. 1 - Destinazione parziale risorse di parte stabile anno 2013

Art.	CCNL	DESCRIZIONE	RISORSE	
33	22.01.2004	Indennità comparto	8.429,76	
art. 17, comma 2,	1.04.1999 E	Progressioni economiche	21.485,76	

lett. b ed art. 34 e 35	22.01.2004	orizzontali		
Art. 17 comma 2 lett. a) e art. 37	1.04.1999 e 22.01.2004	Produttività collettiva	Da definire	
		Indennità rischio	720,00	
		Indennità maneggio valori	468,00	
		Progetti produttività	da contrattare	
Art. 17, comma 2, lett. e)	01.04.1999	Fondo per compensare l'esercizio di attività disagiate	720,00	
Art. 17 comma 2 lett. f) e art. 36 comma l	01.04.1999 e 22.012004	-Fondo specifiche responsabilità cat. B-C e D (non incaricato di funzioni di posizione organizzativa	13.700,00	
Art. 17, comme 2 lett. i) e art. 36 comma 2	01.04.1999 e 22.01.2004	Fondo specifiche responsabilità da qualifiche di ufficiale stato civile ed anagrafe, tributi, archivisti informatici, servizio di protezione civile	0,00	
Art. 15 comma 1 lett. k Art. 3 comma 3	01.04.1999 05.10/2001	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (163/2006	Da aggiornare in corso d'anno	
		Totale	45.463,52	

Si rimanda a successiva contrattazione la rimanente parte economica

Parte Pubblica: Dott.ssa Nadia Celeghin

Componente: Manuela Malvestio

Rappresentante territoriale CISL-FP : Abbiendi Paolo

R.S.U. interna: Caccin Mario

Bucci Michele

COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

COMUNE DI MASSANZAGO
- PROVINCIA DI PADOVA-

PREINTESA

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE

PER IL TRIENNIO 2013- 2015

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dall'art. 5 del CCNL 1/4/1999 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il giorno tre del mese di luglio 2013, ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Massanzago . – Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica, Dott.ssa Nadia Celeghin, ed i componenti della stessa, rag. Manuela Malvestio – responsabile settore Economico Finanziario

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:
fps CISL, Abbiendi Paolo

Ed i rappresentanti delle RR. SS. UU. Del Comune di Massanzago Caccin Mario e Bucci Michele
Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di accordo decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Massanzago, del Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali.

Delegazione Parte Pubblica

Il Presidente Dott. Nadia Celeghin

Rappresentanti Organizzazioni Sindacali:

CISL FPS

Paolo Abbiendi

Il Rappresentante delle RR. SS. UU.

	Nome e Cognome	**Firma**
Mario	Caccin	
Michele	Bucci	

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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:
   -DLgs. 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. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
   - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 139 del 31/12/2010
   - Regolamento comunale per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 139 del 21.12.2010
   - 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 perfomance 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 (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori di qualifica non dirigenziale che abbiano superato sei mesi di servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato, ha validità triennale, 2013 – 2015;
2. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
3. 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. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 2 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni-autonomie locali del 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 6 – Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. I responsabili di posizione organizzativa, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso, e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia, del 19 settembre 2002

2. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dal medesimo art. 2, comma 1;

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Servizio personale	B/C/D	1
Servizio stato civile-Servizio elettorale	C/D	1
Servizi inerenti gestione rete stradale, sgombero neve, cimiteri- Servizio di protezione civile: (in termini residuali rispetto alla funzione trasferita all'Unione dei Comuni del Camposampierese)	B/C/D	2

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del 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.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del 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), anch'esse confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 possono essere stanziate 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 necessarie 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 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; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
   b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
   c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole 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 Sistema di Controllo Interno sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiun in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamen all'incremento della prestazione ;

Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatt salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
   a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottat dall'Ente;
   b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali e integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
   c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema d valutazione adottato dall'ente;
   d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali, ove applicabili ai singoli istituti:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
   e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, secondo il sistema di valutazione vigente (vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti) la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione
   f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito".

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
c) la premialità è sempre da ricondurre ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 – Calcolo della "Produttività"

1. Costituiscono elementi per l'attribuzione individuale della quota di "produttività", di cui all'art. 8, lett. a) oltre che le risultanze del sistema di valutazione l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
2. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno .
   La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
   Non sono considerate assenze, oltre ai i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	*ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE*	*ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE*
Ferie	X	
Malattia		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria e maternità anticipata	X	
Congedo matrimoniale		X
Congedo parentale		X
Permesso di 3 giorni per motivi personali		X
Aspettative senza retribuzione		X
Terapia salvavita	X	
Esami prenatali	X	

Malattia figlio + 3 anni		*X*
Malattia figlio – 3 anni		*X*
Partecipazione a concorsi ed esami		*X*
Permesso per donazione di sangue	*X*	
Permessi legge 104 portatori di handicap	*X*	
Permesso studio 150 ore usufruiti a giorni		*X*
Permesso studio 150 ore usufruiti a ore	*X*	
Permessi sindacali attività esterna all'Ente		*X*
Permessi sindacali attività interna all'Ente	*X*	
Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista		*X*
Permessi per citazione a testimoniare(solo se la causa coinvolge l'Ente)	*X*	
Recupero lavoro straordinario	*X*	

3. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, per il periodo inferiori ai 6 mesi non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo. (retroattivamente neanche dopo aver superato il periodo di prova)
4. La valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 2, 3, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'art. 10 e finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008, come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per la definizione dei criteri specifici di attribuzione si rinvia al sistema di valutazione vigente presso l'Ente.
3. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 2, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
4. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello del periodo preso come riferimento per la valutazione.
5. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, 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.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 12 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. 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.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.99;.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 2.

Art. 13 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

Professioni	Imp. Unit. Mens.	Motivazioni
Operai e Necrofori	30,00	Impiego di automezzi e altri mezzi per il trasporto di cose e manutenzione immobili; Interventi cimiteriali; Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica svolta in presenza di traffico; Utilizzo di

		materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi ;

3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'art. 10 e finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma1, del D.L 112/2008, come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

Art. 14 – Indennità di disagio

Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.

1. si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:
   a. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno. *(orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale);*
   b. esposizioni a situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale) a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, a quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari (dipendenti che sono a contatto in modo continuato con utenti a rischio epidemie infettive);
   c. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza;

   E' stabilita una indennità lorda di 30 euro mensili, da proporzionarsi in base ai giorni di effettiva presenza, rinvenibili attraverso il sistema di rilevamento presenze presente nell'Ente. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente .

   Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'art. 10 e finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma1, del D.L 112/2008, come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

Art. 15 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti, non responsabili di posizione organizzativa, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
   a) media mensile di valori maneggiati fino a € 500,00 indennità di € 0,50 giornaliera
   b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 501,00 ed € 5.000,00 indennità di € 1,0 giornaliera
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente in base alla presenza in servizio e all'effettivo espletamento, con visto del Responsabile del servizio sul cartellino presenze, e conguagliate a seguito di verifica del rendiconto dell'agente contabile, entro il mese di febbraio dell'anno successivo
5. Si individuano i seguenti profili:
   - economo comunale
   - n. 1 addetto allo sportello anagrafe e stato civile
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'art. 10 e finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma1, del D.L 112/2008, come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I CCNL 1.04.1999)

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):

Le indennità vengono così determinate:

a) personale in possesso della delega di ufficiale d'anagrafe e di stato civile € 300,00;
b) responsabile dei tributi € 300,00;
c) archivisti informatici (personale addetto alla conservazione delle banche dati dell'ente, individuato dal competente dirigente) € 300,00;
d) personale addetto ai servizi di protezione civile (personale incaricato di specifiche funzioni di responsabilità dal piano di protezione civile comunale) € 300,00.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto dal responsabile del Servizio.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono, altresì, cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999) se non per fattispecie o causali diverse;.
5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente rideterminata.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), 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 attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, 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.

In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, due o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni specialistiche (si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc)
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criterio di determinazione	Importo annuo lordo
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità	€ 750,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità	€ 1.000,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità	€ 1.750,00
Presenza, nella posizione funzionale, di 6 e oltre fattispecie di responsabilità	€ 1.900,00

Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.
L' indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente.
Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.
L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.
Fatto salvo quanto precedentemente riportato all'art. 12 comma 7, le indennità per specifica responsabilità saranno revocate se nella scheda di valutazione, con riferimento all'esercizio precedente a quello cui si riferisce l'indennità, il lavoratore abbia conseguito un punteggio non superiore a 0,60 e non sia in regola con il Piano di Formazione Individuale, fatta eccezione per la maternità obbligatoria e congedo parentale.

Art. 18 – Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore/Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 20 – Piani di razionalizzazione:

Le parti condividono lo'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del D.L. 98/2011 che prevede che le amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive ed effettive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 21 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 22 – Norma finale

1.Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. A seguito sottoscrizione parte economica. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione. Il presente contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI approvato il 3.3.2006 e ss.mm.ii. contenenti la medesima disciplina, e la valenza economica del contratto ha effetto dall'1° gennaio 2013 a seguito sottoscrizione della parte economica.

COMUNE di MASSANZAGO
(Provincia di Padova)

PARERE SULLA PROPOSTA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2013

IL REVISORE UNICO

VISTO l'art. 4, comma 3 , del CCNL del 22.01.2004 il quale stabilisce che "il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa (CCDI) con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei Revisori del conto"

DATO ATTO che l'ente ha provveduto a trasmettere la copia della preintesa in data 03.07.2013 del contratto collettivo decentrato conclusa da questo ente con le OO.SS. per il prescritto parere ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 55 del D.Lgs n. 150/2009 ;

VISTE le informazioni fornite dal Responsabile del Servizio Finanziario, contenute nella relazione tecnico illustrativa della costituzione del Fondo, oltre che dalla documentazione allegata, le quali in modo esauriente e dettagliato evidenziano la quantificazione degli oneri scaturenti dalla contrattazione, compatibili con le risorse disponibili in bilancio e in particolare evidenzia che :

- è previsto il rispetto del tetto di spesa del personale per l'anno 2013 come previsto dalla vigente normativa,
- nella quantificazione del fondo sono previste le risorse di parte fissa , per complessivi € 60.010,76 mentre la parte variabile viene rinviata ad un successivo accordo ;
- l'utilizzo delle risorse stabili è conforme a quanto previsto nel CCNL vigente, adeguato in base a quanto previsto dall'art. 65, commi 1,2,4 del D.Lgs. n. 150/2009

RILEVA che:

- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità delle vigenti disposizioni contrattuali e l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio appositamente previste nella competenza 2013;

ed esprime pertanto , **PARERE FAVOREVOLE**.

Si invita inoltre,

- l'Organo di Governo dell'Ente ad autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
- A pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria illustrativa, certificata dall'organo di controllo, nonché gli obblighi di trasmissione delle informazioni di cui all'art. 40 bis, comma 3^ D.Lgs. n. 165/2001
- di inviare , in via telematica all'ARAN , l'accordo sottoscritto.

09.07.2013

(Rag. Fiorenza Merzotto)

COMUNE DI MASSANZAGO
PROVINCIA DI PADOVA)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		**Preintesa 3 luglio 2013** **Contratto 18 luglio 2013**
Periodo temporale di vigenza		**Anno/i 2013-2015 NORMATIVA 2013 ECONOMICA**
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott.ssa Nadia Celeghin Componenti rag. Manuela Malvestio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, Firmatarie della preintesa: _ CISL-FP Firmatarie del contratto: CISL-FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		**Parte normativa** Titolo I : Quadro normativo e contrattuale, Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria; verifiche dell'attuazione del contratto; interpretazione autentica dei contratti decentrati Titolo II – servizi pubblici essenziali TITOLO III – trattamento economico del personale capo I – risorse e premialita' capo II – criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse capo capo III – la produttivita' capo IV – progressione economica orizzontale capo V – fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilita' capo VI – compensi previsti da specifiche disposizioni di legge TITOLO III – disposizioni particolari : piani di razionalizzazione, personale in gestione associata, norma finale Parte economica: destinazione indennità rischio – maneggio valori – diagio – specifiche responsabilità
Rispetto dei vincoli adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? **Si in data 9 LUGLIO 2013**
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? **Nessun rilievo**

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 **Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione in corso di approvazione**
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? **Il programma è in corso di predisposizione**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009[1]? **Si per quanto di competenza.**
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? **Sarà effettuato successivamente all'approvazione**
Eventuali osservazioni ==========		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo parte normativa

Titolo 1. Quadro normativo contrattuale (art. 1), ambito ed applicazione, durata e decorrenza disciplina transitoria (art. 2), verifiche dell'attuazione del contatto(art. 3), interpretazione autentica del contratto (art. 4).

Titolo 2 Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146 con individuazione delle prestazioni indispensabili e dei contingenti (artt. 5 e 6)

Titolo 3 Trattamento economico del personale
Quantificazione risorse (art. 7) strumenti della premialità (art. 8)
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 9)
Calcolo della produttività (art. 10)
Progressioni economiche orizzontali (art. 11)
Fattispecie, criteri valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni rischio/disagio/specifiche responsabilità , maneggio valori,(artt. 12,13,14,15,16,17,18)

Titolo 4 Disposizioni particolari: piano razionalizzazione (art. 20 – personale in gestione associata (art. 21)

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse stabili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 157 del 31.12.2012

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse stabili
Sulla base dei criteri di cui all'articolo 7 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	21.485,75
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e	1.100,28

[1] La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

notturno-festivo	
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	720,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	13.700,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	0
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	8.429,76
Somme rinviate	14.574,97
Altro	
Totale	60.010,76

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti
Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 3 marzo 2006 e ss.mm.ii.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità
Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 43 del 30.03.2010) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 19.06.2012).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;
Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI 4 maggio 2007 e ss.mm.ii. e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale
Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2013, ci si attende un incremento della produttività del personale

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili
==========

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate stabili dell'anno 2013. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 157 del 31.12.2012 e nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	60.010,76
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	Da quantificare
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	Da quantificare
Totale risorse	60.010,76

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate
La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 60.010,76

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl
Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	2.086,85
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	1.682,95
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	1.786,88
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	543,86
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	13.047,44
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro	

Sezione II – Risorse variabili
Le risorse variabili saranno determinate con successivo provvedimento

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	Da determinare
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	Da determinare
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	Da determinare
Art. 15, comma 2	Da determinare
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	Da determinare
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	Da determinare
Somme non utilizzate l'anno precedente	Da determinare
Altro	Da determinare

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Da determinare

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)
Da determinare

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo
Le decurtazione per cessazione del personale saranno effettuate cin successivo provvedimento :

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
Totale riduzioni di parte stabile	
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni di parte variabile	
Totale generale riduzioni	

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	60.010,76
Risorse variabili	
Totale fondo tendenziale	60.010,76
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	29.915,51
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	29.915,51
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	30.095,25
Risorse variabili	
Totale Fondo sottoposto a certificazione	30.095,25

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione
Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 29.915,51 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	8.429,76
Progressioni orizzontali	21.485,75
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	29.915,51

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI triennale 2006 ess.mm.ii. e sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 15.548,00, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	
Indennità di rischio	720,00
Indennità di disagio	720,00
Indennità di maneggio valori	408,00
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	13.700,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	0
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	0
Altro	

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Sono ancora da regolare le seguenti somme: € 14.547,25

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	29.915,51
Somme regolate dal contratto	15.548,00
Destinazioni ancora da regolare	14.547,25
Totale	60.010,76

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale
a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
Le risorse stabili ammontano a € 60.010,76, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a €29.915,51 Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Per l'anno in corso (2013) non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	40.862,78	40.862,78	0	40.862,78
Incrementi contrattuali				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	2.086,85	2.086,85		2.086,85
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	1.682,95	1.682,95		1.682,95
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	1.786,88	1.786,88		1.786,88
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	543,86	543,86		
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	5.605,20 7.442,24	5.605,20 7.442,24		.5605,20 7.442,24
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari				
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
Totale	60.010,76	60.010,76		59.466,90
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	2.250,00			4.500,00
Art. 15, comma 2	1.775,32			1.880,51
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	5.400,00			3.600,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura	4.197,29			5.924,68
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT				3.576,68
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
Somme non utilizzate l'anno precedente				
Altro				
Totale risorse variabili				
Totale	16.666,47			19.481,87
Decurtazioni del Fondo				
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.				
Trasferimento ATA				
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).				
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili				
Decurtazione proporzionale stabili				
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				
Altro				
Totale decurtazioni del Fondo				
Totale				
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
Risorse fisse	60.10,76	60.010,76	,	59.466,90
Risorse variabili	16.666,47			19.481,87
Decurtazioni				
Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Totale	76.133,37	60.010,76		78.948,77

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
Programmazione di utilizzo del fondo				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di comparto	8.429,76	8.429,76	+333.20	8.096,56
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	21.485,75	21.485,75	- 122,65	21.608,40
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa				
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)				
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				
Altro	4.240,05		+ 64,56	4.175,49
Istat				
Lavoro straordinario	5.484,31			5.484,31
Totale	39.639,87	39.639,87+	275,11	39.364,76
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Indennità di turno				
Indennità di rischio		720,00	+720,00	
Indennità di disagio	10.080,00	720,00	- 9.360,00	7.567,50
Indennità di maneggio valori	936,00	408,00	-528,00	1.095,00
Lavoro notturno e festivo				
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	5.000,00	13.700,00	+8.700,00	5.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	300,00	0	-300,00	300,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	6.447,29		-6.447.29	10.424,68
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	5.400,00		-5.400,00	3.600,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	5.380,21		-5380,21	9.201,91
Altro	450,00		-450,00	2.394,92
Totale	36.993,50	15.548,00	- 18.445,50	39.584,01
Destinazioni ancora da regolare				
Altro				
Totale				
Destinazioni fondo sottoposto a certificazione				
Non regolate dal decentrato	39.639,87	29.915,51	-9.724,36	39.364,76
Regolate dal decentrato	36.493,50	15.445,50	- 21.048,00	39.584,01
Ancora da regolare				
Totale	76.133,37	45.361,01	-30.772,36	78.948,77

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei seguenti capitoli di spesa di cui uno principale permettendo quindi costantemente la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività.

Codice bilancio	Capitolo	Articolo	Descrizione
1010201	200	1	SEGRETERIA GENERALE - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE
1010201	200	6	FONDO INDENNITA' RESPONSABILI SERVIZI
1010301	300	1	GESTIONE ECONOMICA - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE
1010301	300	6	FONDO INDENNITA' RESPONSABILI SERVIZI
1010401	400	1	GESTIONE ENTRATE - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE
1010601	600	1	UFFICIO TECNICO - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE
1010601	600	6	FONDO INDENNITA' RESPONSABILI SERVIZI
1010701	700	1	SERVIZIO ANAGRAFE - STIPENDI E ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE
1010701	700	6	FONDO INDENNITA' RESPONSABILI DI SERVIZIO
1010801	735	1	FONDO PRODUTTIVITA'
1050101	1405	1	BIBLIOTECA - SIPENDI E ALTRI ASSGNI FISSI AL PERSONALE

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato:

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 157 del 31dicembre 2012, in quanto non suscettibile di variazioni è automaticamente impegnato per la parte stabile anche per l'anno 2013 nei capitoli di cui sopra .
Le somme per oneri riflessi sono impegnate nei rispettivi capitoli di competenza (rispetto al servizio di appartenenza).
Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 430/1 "Irap" del bilancio .
Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO
- Manuela Malvestio -