

COMUNE DI CASSINE (AL)

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
TRIENNIO 2016/2018**

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. L'obbligo di adeguamento dei contratti collettivi decentrati all'attuale quadro normativo va «mediato» con la vacatio contrattuale di primo livello: infatti, è proprio il contratto nazionale che, attuando le modifiche apportate al sistema della contrattazione da tali norme, deve fissare i contenuti ed i limiti della negoziazione di secondo livello, assegnando a quest'ultima, per delega, i poteri negoziali in materie ed istituti che non siano stati già negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del ne bis in idem.
2. Alla luce di ciò, la soluzione più opportuna pare quella di limitare la contrattazione integrativa alla destinazione delle risorse decentrate, rinviando il più possibile l'introduzione di nuove regole di natura giuridica alla stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro, che andrà a revisionare, ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 165/2001, le fattispecie di relazioni sindacali, che ad oggi sono confermate dalle clausole previste dal CCNL del comparto.
3. Il presente contratto decentrato scaturisce, dunque, da un contesto normativo e negoziale denotato da tratti incerti e non ancora definiti e dunque va interpretato e integrato, in modo coordinato e secondo il principio dell'utile per inutile non vitiatur, coi principi fondamentali e le disposizioni imperative recate dalle disposizioni di legge, con le regole scaturite dall'esercizio dell'autonomia regolamentare dell'ente, nonché con le clausole contenute nei CCNL e nel CCDI normativo (fatto salvo con la presente intesa) vigenti, nella misura in cui queste ultime risultino compatibili con l'attuale assetto normativo.
4. Le parti, nonostante l'attuale quadro normativo, concordano sul principio che un adeguato livello quali-quantitativo dei servizi e delle funzioni resi ai cittadini passi attraverso la valorizzazione della professionalità, in rapporto all'inquadramento e ruolo, dei lavoratori dell'ente, e al confronto costante tra RSU e Segreterie Provinciali delle OO.SS. da una parte e Amministrazione dall'altra.
5. A tal fine auspicano il superamento dell'attuale quadro legislativo e, nel rispetto dei ruoli di ciascuno, conformeranno la loro azione in modo da permettere il pieno dispiegarsi dell'autonomia negoziale tra le parti con l'obiettivo di elevare e migliorare il livello dei servizi erogati dall'Ente e nel contempo migliorare la condizione dei dipendenti che quei servizi fanno funzionare.

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

1. Con il presente CCDI sono fatti salvi e confermati tutti gli accordi sindacali, gli istituti contrattuali e gli emolumenti economici disciplinati e riconosciuti al personale dai precedenti contratti decentrati, se non espressamente modificati, in sede di contrattazione decentrata.
2. Tutte le intese e gli accordi sottoscritti dalle parti nell'ambito della vigenza contrattuale si intendono integrativi al presente CCDI.
3. Le parti concordano e ribadiscono che l'Amministrazione attiverà informazione preventiva alla RSU e alle Segreterie Provinciali delle OO.SS., in tutti i casi in cui la stessa si appresti ad intervenire con atti, su materie che incidono sul rapporto di lavoro e sugli istituti contrattuali che lo regolano, nei confronti dei lavoratori dell'Ente.
4. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il

personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nei termini e nei modi previsti dal CCNL del comparto.

5. Esso ha validità triennale per gli anni 2016-2018 ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.

6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, fatta salva la riapertura del confronto qualora intervenissero, a seguito di rinnovo del CCNL, o norme di legge, nuove indicazioni, modifiche e/o integrazioni contrattuali incidenti sul contenuto della presente intesa.

7. E' fatta salva la determinazione, il confronto e la contrattazione annuale tra le parti, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo e all'entità delle risorse economiche destinate, allo sviluppo delle risorse umane e della produttività, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione, nonché della loro destinazione.

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 7 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, 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, fatta salva la possibilità di ricorrere in giudizio.

TITOLO I -TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 - 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 competenza dell'Amministrazione, fatto salvo il confronto con la delegazione sindacale rispetto all'attivazione

di nuovi servizi e/o riorganizzazione dei servizi esistenti, a piani di razionalizzazione, a disposizioni di legge per attività specifiche e comunque a modifiche nell'organizzazione del lavoro tali da consentire l'incremento delle risorse decentrate.

2. Le parti convengono che le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) sono rese disponibili, nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

3. Le parti convengono altresì che le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 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) sono stanziare qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

4. Le parti convengono che le eventuali economie nell'applicazione degli istituti contrattuali di cui agli accordi decentrati di parte economica sottoscritti andranno a confluire e verranno erogati nella produttività dell'anno di riferimento.

5. Le parti convengono che gli eventuali risparmi di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL 01.04.99 e quelli derivanti dal fondo lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.99, andranno a confluire nel fondo decentrato dell'anno successivo, come previsto dal CCNL vigente.

6. Le parti confermano l'importo del fondo lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.99 in euro 3180,85.

7. Per quanto riguarda la definizione il finanziamento e l'erogazione dello straordinario art. 39 di cui al CCNL 01.04.99 e successivi le parti fanno riferimento a quanto disposto dallo stesso CCNL vigente.

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

Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al successivo comma 8, secondo i seguenti criteri generali:

- 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) attribuzione della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito.

2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", 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.

3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore non garantisca la continuità del servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni.
4. La continuità del servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
5. Non sono considerate assenze, ai fini della continuità del servizio e della erogazione della produttività, tutti i permessi e le agibilità previste dal CCNL del comparto e dalla legge retribuiti, l'infortunio sul lavoro, la malattia fino a 30 gg. salvo quanto disposto dalla legge per i primi 10 gg. e di quanto previsto dalle norme contrattuali vigenti, la malattia per causa di servizio.
6. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto dal contratto individuale di lavoro e come previsto da CCNL. L'Ente adegua a tal fine il fondo risorse decentrate. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio simile presso lo stesso Ente.
7. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 7 - 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 dal CCNL del comparto e dalla normativa vigente.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale previa richiesta e acquisizione da parte dell'Ente datore di lavoro, dei necessari elementi di valutazione per il periodo di lavoro svolto presso l'Ente di provenienza.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso la Pubblica Amministrazione.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 7, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno di competenza al periodo a cui si riferisce la valutazione.

CAPO IV- FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 8 - 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;
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, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità e comunque secondo quanto previsto dal CCNL del comparto.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa.
6. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è a cura del competente Responsabile di Servizio, previa comunicazione scritta e motivata notificata al dipendente e fatta salva ogni azione a tutela del dipendente stesso.
7. 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 7.
8. Viene fatto salvo, nell'attribuzione delle indennità, come della loro eventuale revoca a cura del competente Responsabile del Servizio, il preventivo confronto con le OO.SS. Provinciali e la RSU.

Art. 9 - Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.
2. L'istituzione dell'indennità di turno, come contrattualmente previsto, sarà oggetto di preventiva informativa sindacale alle Segreterie Provinciali delle OO.SS. e alla RSU e confronto fra le parti, sia in merito alle condizioni che ne motivano l'istituzione che della compatibilità con l'entità delle risorse decentrate disponibili e di bilancio dell'Ente rispetto alle risorse complessive necessarie al suo finanziamento.

Art. 10 - 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.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- Operai/Cantonieri/Autisti Scuolabus e/o di macchine complesse.

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

4. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 (assenze per malattia) convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die [30 € meno (1/26 di 30 € per il n. di gg. di malattia)].

Art. 11 - Indennità di disagio

1. L'indennità di pronta disponibilità assimilabile al disagio, di cui all'art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 01/04/99, viene riconosciuta per l'importo lordo di euro 300 pro-capite, da erogarsi mensilmente per i mesi in cui viene assicurata la pronta disponibilità (60 €/mese), a n. 3 operai/cantonieri, finalizzata a compensare il disagio per la disponibilità assicurata dagli operatori di cui sopra al rientro, su chiamata, al di fuori dell'orario di lavoro, per svolgere attività inerenti la gestione del servizio di sgombero neve, protezione civile e prestazioni correlate nei mesi da novembre a marzo di ciascun anno, nell'impossibilità per l'Ente, rispetto alla propria insufficiente dotazione organica, di gestire squadre di lavoratori in reperibilità.

2. Per il solo anno 2016 tale indennità verrà riconosciuta mensilmente, per gli importi di cui sopra, per il periodo da agosto a dicembre, ai fini e con le modalità di cui al comma 1 e per lo svolgimento di attività connesse ad eventi straordinari ed imprevedibili.

3. La chiamata per il rientro in servizio nel periodo di pronta disponibilità viene effettuata dal Responsabile del Servizio tecnico-manutentivo e/o, trattandosi di evento non prevedibile, dal Sindaco e dal Segretario Comunale.

Art. 12 - Indennità maneggio valori

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

Art. 13- 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):

- a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- e) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 e comunque così come previsto dal CCNL del comparto, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

4. Viene fatto salvo il preventivo confronto con le Segreterie Provinciali delle OO.SS. e la RSU.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)

1. 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 attribuite dai competenti Responsabili di Servizio 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.

2. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

3. L'importo massimo dell'indennità è pari ad €. 2.500,00.= e per la determinazione della stessa si terrà conto di specifici parametri di valutazione.

4. Viene fatta salva la preventiva informativa e il successivo confronto con le OO.SS. Provinciali e la RSU ai fini di individuare i criteri, i parametri di valutazione, le fattispecie e le risorse da destinare complessivamente a tale istituto contrattuale, in quanto compatibili con l'entità complessiva delle risorse decentrate a disposizione e di quelle destinate alla produttività.

Art. 15 - Indennità di reperibilità

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

CAPO V- COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'alt 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 di specifiche disposizioni di legge e di specifici regolamenti vigenti nell'ente, fatta salva comunque la preventiva informativa e confronto con le OO.SS. Provinciali e la RSU.

TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 - Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 18 - Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 13-14 e 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e 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 l'erogazione di istituti contrattuali propri del salario accessorio, in coerenza con le disposizioni previste dal CCNL del comparto.

Art. 19 - 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.

Art. 20 - Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.

2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

3. Le eventuali economie effettivamente realizzate saranno utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa.

4. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione di incentivi in particolare al personale direttamente coinvolto, la restante quota sarà erogata in produttività a tutto il personale.

5. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Cassine , lì 17/06/2016

Delegazione di parte pubblica:
Il Segretario Comunale

Organizzazioni sindacali e RSU:

la RSU

p. la Segreteria Prov.le FP CGIL
p. la Segreteria Prov.le CISL FP
9