COMUNE
DI
MASSAZZA
(Provincia di Biella)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016

Firmato il..... 14 DIC. 2016

art. 1[1]
Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

Dott. Guido Ingrassia *(Presidente)*

- Per la parte sindacale:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig.ra Marilena SANTO *(CISL FP)*

Signor Mario PAONESSA *(CGIL)*

[1] Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99
I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

art. 2[2]
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

II presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL *(partecipante alle trattative)* e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

---

2 Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

art. 3
Vigenza del contratto[3]

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato riguarda la destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2016.
Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo i criteri previsti dai vigenti CCNL e dal presente CCIA.
Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

art. 4

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ANNO 2016

Dettaglio per singola voce

---

3 Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);

c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);

d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi i lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;

l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;

m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

Turno

E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale.
Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

1. Importo annuo: **€. 0**

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

2. Importo annuo: **€. 225,86**

Indennità di Rischio			
Dipendenti	**Importo annuo**	**Mesi**	**Spesa €**
Esec. Tecnico	225,86	12	225,86
			-
		Totale	**225,86**

Disagio

Si considera l'indennità di disagio come quell'indennità specifica rivolta a remunerare singole situazioni lavorative che comportino difficoltà di adattamento rispetto alle normali mansioni correlate al profilo professionale. A titolo esemplificativo di seguito si elencano le attività che rientrano nella fattispecie indennizzabile:

1. *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, a titolo esemplificativo: orario plurisettimanale ecc.)*
2. *Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica ecc.)*
3. *Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza*
4. *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita*
5. *Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose*
6. *Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagevole (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio)*
7. *Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentato, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.)*
8. *Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente*
9. *Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili*
10. *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità*

Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio

3. Importo annuo: **€. 426,08**

Indennità di Disagio			
Dipendenti	**Importo annuo**	**Mesi**	**Spesa €**
Esec. Tec.	426,08	12	426,08
			-
		TOTALE	**426,08**

Particolari Posizioni di Responsabilità

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica. A titolo esemplificativo di seguito si elencano le attività che rientrano nella fattispecie indennizzabile:

1. *Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative*
2. *Responsabilità di preposizione a commissione di concorso*
3. *Responsabilità di preposizione a commissione di gara*
4. *Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (ma solo di coordinamento di personale)*
5. *Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici*
6. *Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività*
7. *Responsabilità di istruttoria particolarmente complessa*
8. *Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. delegazione trattante)*
9. *Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche*
10. *Responsabilità di gestione di risorse*
11. *Responsabilità di attività sostitutiva*
12. *Responsabilità di attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione*
13. *Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)*
14. *Responsabilità di elaborazioni di pareri*
15. *Responsabilità di concorso decisionale*

4. Importo annuo: **€. 2.500,00**

Indennità Particolari Posizioni di Responsabilità			
Dipendenti	**Importo annuo**	**Mesi**	**Spesa €**
Istr. Amm. Fin.	2.500,00	12	2.500,00
			-
		TOTALE	**2.500,00**

In relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente vengono individuate le seguenti posizioni di lavoro alle quali sono attribuite specifiche responsabilità:

Tutte le somme, relative alle specifiche sopra elencate eventualmente non erogate, andranno ad incrementare il Fondo Produttività Collettiva

Maneggio valori

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 350 volte la misura stabilita contrattualmente per l'indennità.

5. indennità di maneggio valori : **€ 354,95**

Indennità di Comparto

La somma a carico del Fondo anno **2016**, in base ai criteri di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-04 e dalla Tabella D del medesimo CCNL, ammonta a **€. 1.722,63**

Indennità di Comparto					
Dipendenti	Categoria	Mesi lavorati	Importo mensile 2003	Importo mensile 2004	Importo annuo
			Colonna (2)	Colonna (3)	€uro
1	B	12	6,00	29,58	426,96
1	C	12	7,01	34,45	497,52
1	D	12	7,95	39,00	563,40
				TOTALE	**1.487,88**

Le somme del presente capitolo eventualmente non erogate andranno ad incrementare il Fondo Produttività collettiva

Produttività Individuale e Collettiva

Il Fondo per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi per l'anno 2015 ammonta complessivamente a: **€. 1.841,47** *(Quota suscettibile d'incremento in seguito ad economie derivanti degli altri fondi).*

1.Tutti i servizi ed uffici definiranno i piani d'attività che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti.

2.Il sistema di incentivazione del personale si effettuerà sulla base della metodologia sintetizzata nell'allegata tabella "C", utilizzando le schede D1) D2) D3) D4) D5. Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, i permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 6/07/95, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative,

referendum, ecc.) assenze Legge 104/92

3.Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso con contraddittorio ad una commissione composta dai Responsabili di Settore (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario Comunale da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia,.

4.Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.

5.Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.

6.Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.

7.Durante l'anno ed entro il 30 giugno verrà effettuata una verifica dell'applicazione dell'accordo in particolare per quanto riguarda l'effettiva definizione dei programmi di produttività e la corretta applicazione delle metodologie di valutazione, ove se ne riscontri la necessità.

Fondo per la Progressione Economica Orizzontale

Il Fondo per il finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle **progressioni economiche orizzontali,** già realizzate negli anni precedenti ammonta complessivamente a : **€ 8.221,46**

Per l'anno **2016 NON** vengono previste progressioni economiche orizzontali.

art. 5
Norme finali

In data 14 DIC. 2016 presso la sede del Comune di Massazza, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo per personale del comparto le delegazioni trattanti composte da :

- Per la parte pubblica:

Dott. Guido Ingrassia (Presidente)

COMUNE DI MASSAZZA (PROV. BIELLA)

- Per la parte sindacale:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig.ra Marilena SANTO *(CISL FP)*

Signor Mario PAONESSA *(CGIL)*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Sulla considerazione che il fondo per le progressioni orizzontali ha avuto, negli anni passati, un incremento superiore alle risorse della parte stabile del fondo, si concorda di ricondurre detto fondo nel limite delle risorse stabili disponibili bloccando progressioni orizzontali per i prossimi anni.

Hanno siglato il presente contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2016.