

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA -
COMUNE DI GERMIGNAGA - ANNO 2017.**

La delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art.4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art.10, comma 1 del CCNL del 1.4.1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL dell'1.4.1999, riunitesi nella sede comunale in data27 DIC. 2017.....hanno convenuto sulla seguente contrattazione decentrata integrativa, parte economica anno 2017.

Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the public delegation and the syndicate.

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.

1. D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 27 giugno 2013 e ss.mm.ii.;

6. Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 27 giugno 2013.

7. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

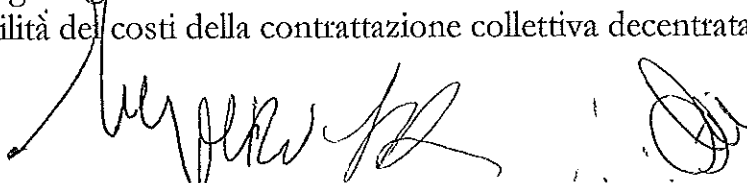
Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2017.

2. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.

3 Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata



integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, 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 una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. 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.

5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

Art.3 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;

2. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;

3. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;

4. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;

5. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);

6. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;

7. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials on the right.

Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta mediante posta certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 5 Ambito di applicazione e durata.

Con il presente contratto si disciplinano altresì le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017 in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo, che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità delle parti pubbliche assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Art. 6 Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

Come determinato dalla costituzione del fondo allegata al presente CCDI (Allegato A),

l'ammontare delle risorse stabili è pari a € 56.367,42

l'ammontare delle risorse variabili è pari a € 12.720,67

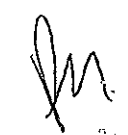
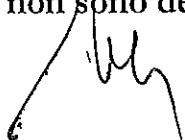
per un totale complessivo del fondo anno 2017 pari ad € 69.088,09

Le parti convengono inoltre che le risorse determinate nelle tabella delle risorse stabili vengano prioritariamente utilizzate per finanziare le progressioni orizzontali e per retribuire l'indennità di comparto.

Art. 7 Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

Dall'entrata in vigore di detto contratto, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività non sono detratte:



1. le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

2. le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Quote a carico del fondo:

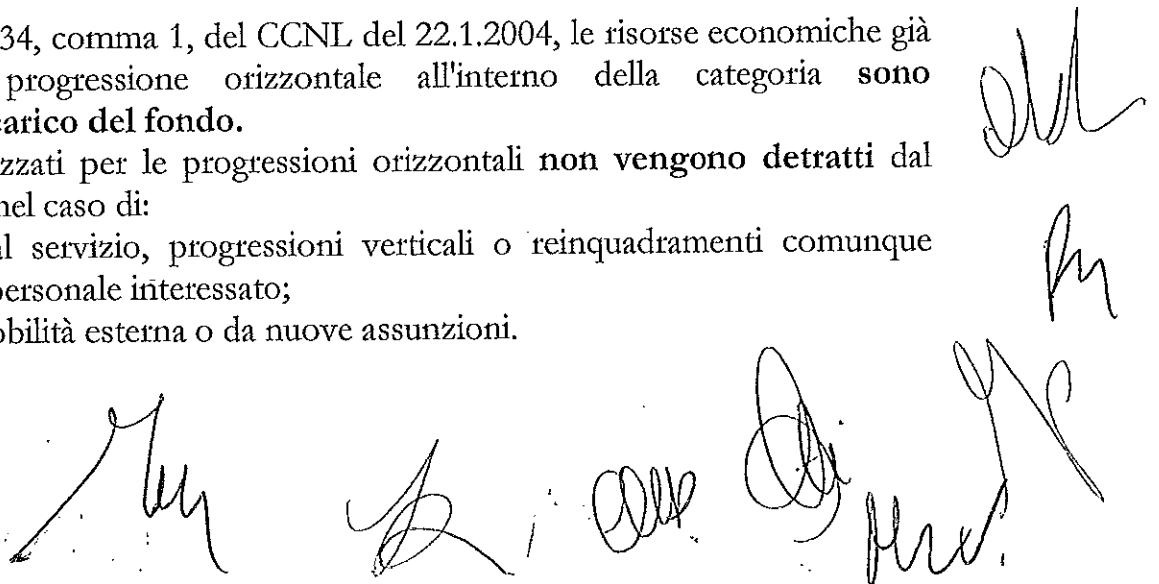
Tabella C *	Quota procapite	n. dip.	totale
Categoria D	€ 46,95	4	€ 2.253,60
Categoria C	€ 41,46	7	€ 2.798,00
Cat. C p.t.	€ 20,73	1	€ 124,38
Cat. C 76,39%	€ 31,67	1	€ 380,06
Categoria B	€ 35,58	4	€ 1.707,84
Categoria A	€ 29,31	1	€ 351,72
TOTALE		18	€ 7.615,60

Art. 8 Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate - art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di:

1. cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato;
2. processi di mobilità esterna o da nuove assunzioni.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right side, some appearing to be initials or short signatures.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

Le parti concordano che le progressioni orizzontali decorreranno dal 1.12.2017 e verranno effettuate per il 30% per categoria., previa selezione effettuata ai sensi del vigente Regolamento.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del presente articolo è pertanto depurata dai seguente importi:

€. 30.041,76=, a cui va sommata la cifra di euro 336,00 per i nuovi passaggi orizzontali anno 2017.

Art. 9 Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio, maneggio valori ecc....

A) L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

1. al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio;
2. è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004)
3. detto importo è corrisposto per undici mensilità;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Capo operai cat. C, operai cat. A,B	4	€1.320,00
TOTALE		€1.320,00

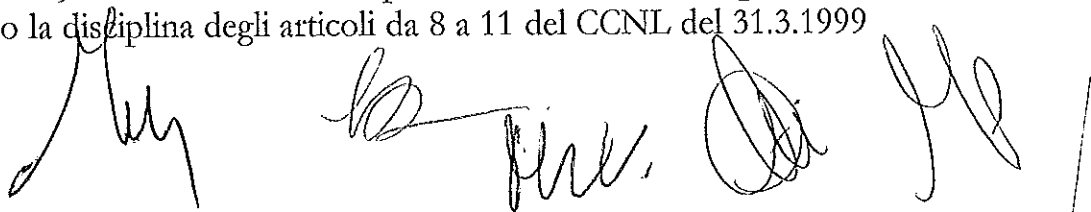
B) Indennità art. 6 personale educativo: n.3 persone € 942,24

C) Indennità maneggio valori economo:

L'entità massima delle risorse disponibili da destinare all'indennità di maneggio valori prevista dall'art.17 comma 2 lettera I CCNL 1/4/1999 è stabilita in **€.300,00**

Art. 10 risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 7 comma 1 del CCNL 9.05.06 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999



e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità in misura non superiore a € 2.500 annui lordi.

Vengono assegnate per l'anno 2017 le seguenti specifiche responsabilità:

Descrizione della Specifica Responsabilità	Indennità
Responsabilità sicurezza sul lavoro squadra comunitaria e procedimenti	€. 2.500,00
Responsabilità specifica responsabilità ufficio ragioneria - tributi	€. 2.500,00
Responsabilità di Servizio e di procedimenti demografici per 4 mesi	€. 385,76
Responsabilità coordinamento e gestione servizio nido	€. 1.100,00
Responsabilità specifiche responsabilità area vigilanza	€. 750,00
TOTALE	€7.235,76

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

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

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali già indicati in precedenza.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe 1 (su 4 mesi)	€. 100,00
Ufficiale di stato civile e anagrafe 1 (p.t.) (su 6 mesi)	€. 75,00
Ufficiale di Stato Civile e anagrafe 2 (t.p.) (su 8 mesi)	€. 400,00
Messi comunali - agente P.L.	€. 300,00
Totale	€ 875,00

Art. 11 Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1) Si concorda, inoltre, che la cifra di € 6.112,91 verrà distribuita con le schede di valutazione.

2) La quota di € 9.890,00 verrà distribuita al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno 2017 su specifici progetti;

3) L'eventuale quota residua verrà ridistribuita con gli stessi criteri del comma precedente.

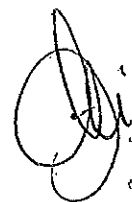
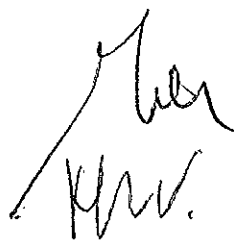
Art. 12 Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui agli articoli precedenti

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come precedentemente determinate, risultano per l'anno 2017 ripartite secondo il seguente quadro riassuntivo:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di comparto	7.615,60
Mantenimento Pos. Econ. O. Nuove Progr. Econ. Orizzontali (dic. 2017)	30.041,76 336,00
Indennità personale educativo	942,24
Indennità di rischio	1.320,00
Indennità maneggio valori	300,00
Compenso per particolari responsabilità (messi - stato civile)	875,00
Compenso per specifiche responsabilità	7.235,76
Risorse per specifiche disposizioni di legge destinate all'incentivazione della prestazione e del risultato.	16.002,91
TOTALE	64.669,27

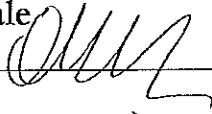
Art. 13 - Somme destinate alla contrattazione integrativa non utilizzate nell'anno precedente

Le risorse di parte stabile non utilizzate in un anno (pari a € 4.418,82=), sono portate in aumento di quelle variabili dell'anno successivo a quello del loro effettivo accertamento; conseguentemente, esse possono essere utilizzate solo in sede di contrattazione integrativa relativa a tale ultimo anno; trattandosi di risorse variabili disponibili "una tantum", le stesse non potranno essere in alcun modo utilizzate per il finanziamento di istituti del salario accessorio avente caratteristiche di "stabilità" (progressione economica orizzontale; indennità di comparto; ecc.). Quanto premesso, in attesa di eventuale revisione del Fondo, con la decurtazione di € 3.815,82=, qualora intervenissero interpretazioni che dichiarassero espressamente la necessità di consolidare l'esclusione della quota.

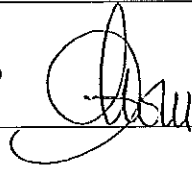


DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente: Il Segretario Comunale
Dott. Ottavio Verde



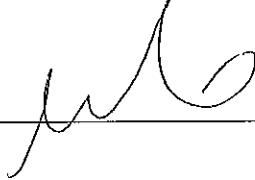
Componente: Il responsabile Servizio Finanziario
Rag. Anna Torri



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

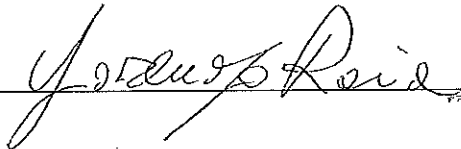
FP CGIL - Varese
(Maria Gabriella Sierchio)



CISL Funzione Pubblica dei Laghi
(Mirella Palermo)

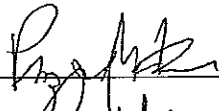


UIL - FPL
(Lorenzo Raia)

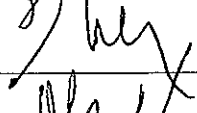


Le R.S.U.

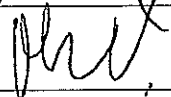
Matteo Pagni



Rocco Friciello



Maria Rosaria Vigezzi



W

R

St. - D.M.

W

M

W