



COMUNE DI MARMENTINO
PROVINCIA DI BRESCIA
25060- MARMENTINO

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA
DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO
PARTE ECONOMICA 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 municipale, in data 15/11/2017 hanno convenuto sulla seguente ipotesi di contratto decentrato integrativo.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente atto unilaterale temporaneamente sostitutivo del CCDI, d'ora in avanti denominato CCDI, si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2017 – 31 dicembre 2017 sia per la parte normativa che per la parte economica.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Le disposizioni contrattuali del CCDI rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCDI, 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. 3 Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. In caso di controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, di norma 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 formale richiesta di convocazione delle delegazioni. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- 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;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Art. 5 Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale

1. 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.
2. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.
3. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
4. Le risorse – attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
5. La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.
6. La performance 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.

Art. 6 Completamento ed integrazione dei criteri per la Progressione Economica all'interno della categoria

1. Le parti si impegnano, ad una revisione in senso selettivo dei criteri integrativi per le progressioni economiche.

TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 7 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 di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. Lgs. N. 165/2001 s.m.i..
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali. Sono, invece, da considerare quelle situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del segretario comunale unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione **dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale ad inizio anno, a cura del competente segretario comunale.**
6. 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.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time.
9. Per quanto concerne il rapporto tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, si ritiene che la relativa cumulabilità deve essere esclusa - Parere ARAN n. RAL189 – Orientamenti Applicativi del 05/06/2011, nel quale la "condizione di rischio" è considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio".

Art. 8 Compensi per rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione – quindi non occasionale e sporadica – a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile nella misura determinata dal vigente CCNL.
2. L'indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
3. Sono individuate come prestazioni di lavoro rischiose per la salute e l'integrità personale, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, quelle che presentano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- a) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - b) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi ed a conduzione altamente rischiosa (non è da considerare a tal fine la conduzione di mezzi di trasporto di cose e persone);
 - c) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
 - d) Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti di possibile pregiudizio per la salute;
 - e) Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, postura;
 - f) Esposizione a rischio di lesioni, traumi e malattie connesse alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
4. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del segretario comunale; annualmente il segretario comunale provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno dato luogo al riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, con eventuale conferma o revoca

Art. 9 Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL 01/04/1999

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 – comma 2 lettera f) – del CCNL 01/04/1999, in materia di compensi per specifiche responsabilità, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dall'apicale, attualmente funzione svolta dal Segretario Comunale 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. L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire con atto scritto del competente o apicale, attualmente funzione svolta dal Responsabile risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma precedente, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto dirigenziale su richiamato:
 - a) Responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa
 - b) Particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti ad attività fra loro non omogenee;
 - c) Titolarità di funzioni specialistiche ad elevato rischio connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - d) Responsabilità di strutture particolarmente complesse/strategiche.
3. L'ordinario presidio di attività o servizi o uffici non può essere considerato sufficiente ai fini di cui sopra, rientrando nelle funzioni proprie della categoria D, e non può dare origine al riconoscimento del compenso di cui al comma 1.
4. Il compenso per specifiche responsabilità come da art. 7 ccnl 09/05/2006, che sostituisce la disciplina dell'art. 17 ccnl 01/04/1999 lett. F, comma 2, è previsto in misura non superiore a € 2.500,00 annui, salvo disponibilità sul fondo risorse.

L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato dal segretario comunale secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale;

5. Il compenso di cui al presente articolo viene erogato a consuntivo ed è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Annualmente l'apicale, attualmente funzione svolta dal Segretario comunale, provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni organizzative che hanno dato luogo al conferimento delle specifiche responsabilità compensate ai sensi del presente articolo, con eventuale conferma o revoca.

Art. 10 Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 17, comma 2, lett. I) del CCNL del 01/04/1999

1. L'indennità prevista dal ccnl 22/01/2004 art. 36 comma 2, che ha aggiunto la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 lordi annui, salvo disponibilità sul fondo risorse), compensa:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi stabilite dalla legge;
 - b) Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01/04/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente comperterà quella di importo maggiore, Il compenso di cui al presente articolo viene erogato a consuntivo.

TITOLO IV COMPENSI INCENTIVANTI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE O CCNL

Art. 11 Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999 sono quelle relative a:
 - incentivi per la progettazione (art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 e successive normative dettate dagli artt. 13 e 13-bis del D.L. 90/14, convertito dalla legge 114/14, nonché il parere della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, n. 7/14) ;
2. I criteri generali per l'incentivazione del personale di cui al presente articolo sono quelli previsti dall'art. 5 del presente CCDI.
3. Le risorse di cui sopra saranno erogate, nell'ambito della performance individuale, conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 15.

Art. 12 Criteri di compensazione

1. In sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell'art. 17 CCNL 01.04.1999 il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di cui al comma 8 dell'art. 5 del presente CCDI (nel prosieguo incentivi specifici) rientra tra gli aventi diritto al compenso diretto ad incentivare la performance organizzativa di struttura, mentre ai fini

del compenso diretto ad incentivare la performance individuale rientra tra gli aventi diritto nei limiti indicati al comma successivo.

2. La somma tra gli incentivi specifici e gli incentivi di performance individuale finanziati con risorse non vincolate non potrà essere superiore al doppio del budget individuale di categoria. Qualora gli incentivi specifici riconosciuti siano pari o superiori al suddetto limite, la performance individuale sarà compensata per intero da tali incentivi specifici finanziate con risorse agli stessi vincolate; diversamente, l'incentivo di performance individuale sarà finanziato sia con risorse vincolate sia con le risorse non vincolate, fino al raggiungimento del predetto limite del doppio del budget individuale di categoria.
3. Ai fini della quantificazione del limite di cui al comma 2 del presente articolo, per gli Incentivi specifici per la pianificazione e progettazione si considererà l'importo già percepito a tale titolo nell'anno di riferimento della produttività, anche se riferiti a anni pregressi.
4. I risparmi conseguenti sono portati in aumento delle risorse decentrate dell'Ente dell'anno successivo.

TITOLO V DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 13 Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra in misura proporzionale al regime orario adottato.

TITOLO VII

PARTE ECONOMICA ANNO 2017: MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Art. 14 Risorse destinata alla performance organizzativa di struttura e individuale

- 1- L'importo destinato alla performance organizzativa ed individuale è, ai sensi dell'art. 5 – comma 7 del presente CCDI pari a € 2.464,94

Art. 15 Risorse destinata a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria

1. Al fondo per il corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (c.d progressione economica orizzontale) sono destinati nell'anno 2017 € 3.746,34, da utilizzare per il finanziamento delle progressioni economiche riconosciute negli scorsi anni.
2. Le parti concordano che a valere sull'anno 2018 saranno effettuate le selezioni per le progressioni economico orizzontali che coinvolgeranno il personale inquadrato nella categoria B. Le parti si riservano con la contrattazione del 2018 di stabilire i requisiti e gli importi di dette progressioni.

Art. 17 Indennità di Comparto

1. Al finanziamento dell'indennità di Comparto è destinata la somma di € 1.178,16;

Art. 18 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni finanziate con risorse finalizzate da disposizioni di legge

1. Al riconoscimento degli incentivi di specifiche attività e prestazioni finanziate con risorse finalizzate da disposizioni di legge sono destinate le seguenti somme connesse ad incarichi di progettazione interna nel rispetto dei Criteri per la ripartizione dell'incentivo di cui all'articolo 93, comma 7 bis e ss., del decreto legislativo 12/04/2006, n. 163 come introdotto dal decreto legge 24/06/2014 n.90, approvati con Deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 18/12/2014.

19/12/2017

PER L'ENTE
IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dora Cicalese)

PER IL PERSONALE
LA RAPPRESENTANTE SINDACALE E.F.P
CGIL
(Francesca Butturini)