

COMUNE DI ARGENTA

PROVINCIA DI FERRARA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEI LIVELLI - ANNUALITA' ECONOMICA 2013**

A seguito:

- dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell' ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale dei livelli del Comune di Argenta, annualità economica anno 2013 del 20.5.2014, disposta dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 132 del 1.7.2014;
- dell'esame senza rilievi come da Certificazione, prot. n. 20140008757 del 20.6.2014, resa ai sensi dell'art. 40 e 40 bis. del D. Lgs. 165/2001, dal Collegio dei Revisori del Comune di Argenta sull'ipotesi di cui sopra nonché sulla relazione illustrativa, relazione tecnico finanziaria e sulla relazione per il progetto finanziato con l'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999;

Il giorno 29.07.14 (venerdì 29 luglio 2014)

T R A

**Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica - Dott.ssa Cavallari
Ornella** Segretario Generale del Comune di Argenta _____

E

Le organizzazioni Sindacali:

per le RSU Aziendali

Beccati Matteo Beccati Matteo
Bosi Ilenia Bosi Ilenia
Gardenghi Biancarosa Anna Gardenghi Anna
Vacchi Stefania Vacchi Stefania
Vanzi Marcello Vanzi Marcello
Montanari Ezio Montanari Ezio
Veronesi Elisa ASSENTE

per le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

CGIL FP - Greco Luca Greco Luca
DICCAP SULPM - Lotti Stefano Lotti Stefano
CISL FP - ASSENTE

Visto l'art. 4, comma 1, del CCNL sottoscritto in data 01/04/1999;

Visto l'art. 4, comma 2, del citato contratto nonché l'art. 16, comma 2, del CCNL 31/03/1999 concernenti le materie da sottoporre alla contrattazione decentrata integrativa;

Richiamato il CCNL sottoscritto in data 14/09/2000 nonché il CCNL biennio economico 2000/2001 sottoscritto in data 05/10/2001;

Richiamato il CCNL 22/1/2004 quadriennio normativo 2002 - 2005, biennio economico 2002 - 2003;

Richiamato altresì il CCNL 09/05/2006 relativo al biennio economico 2004-2005;

Richiamato inoltre il CCNL 11/04/2008 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e al biennio economico 2006/2007;

Richiamato infine il CCNL 31/07/2009 relativo al quadriennio normativo 2006/2009 e al biennio economico 2008/2009;

Visti i Contratti integrativi decentrati precedenti;

Ritenuto di dover procedere, all'approvazione di un apposito accordo decentrato integrativo per l'anno 2013 al fine di evidenziare le modalità di utilizzo delle risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004;

Viste le linee guida alla contrattazione 2013 formulate alla delegazione di parte pubblica dalla Giunta Comunale con deliberazione di **G.C. n. 181 del 23.9.2013**, così come integrata con la deliberazione di **G.C. n. 17 del 10.2.2014**;

Dato atto della quantificazione delle risorse destinate per **l'anno 2013** all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL sottoscritto il 22/01/2004 come indicato **nell'allegato A)** alla presente preintesa, di cui forma parte integrante e sostanziale.

Dato atto che per l'anno 2013 l'ente ha ritenuto di incrementare il fondo come segue:

- ai sensi dell'art. **15, comma 2, di € 37.004,15** finanziato con le risorse di bilancio e finalizzato al raggiungimento di obiettivi trasversali e gestionali previsti nel PEG 2013 approvato con deliberazione di G.C. n. 240/2013 e ss.mm.ii.;
- di prevedere un incremento delle risorse decentrate aventi carattere di eventualità e di variabilità, di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 22/01/2004, del fondo anno 2013 con risorse di cui **all'art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999, per € 1.919,48**, da destinare all'obiettivo di Piano Performance/PEG 2013 di cui alla deliberazione G.C. n. 240/2013 e ss.mm.ii., relativo alla realizzazione dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie che ha comportato una riorganizzazione consistente di tutto l'ente ed un ripensamento complessivo del modo di lavorare e di erogare i servizi all'utenza;

Dato atto che le risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, vengono destinate per **l'anno 2013** alla remunerazione degli istituti contrattuali così come indicato nell'**allegato B)** che della presente preintesa forma parte integrante e sostanziale.

Dato atto che, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999, che il fondo per lavoro straordinario anno 2013 viene quantificato in € 25.000,00 ridotto rispetto al 2010 in misura maggiore rispetto alla previsione normativa di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010.

Vista l'ipotesi del contratto decentrato integrativo per il personale dei livelli del Comune di Argenta, annualità economica 2013, sottoscritta in data 20.5.2014;

Dato atto dell'esame senza rilievi come da Certificazione, prot. n. 20140008757 del 20.6.2014, resa ai sensi dell'art. 40 e 40 bis. del D. Lgs. 165/2001, dal Collegio dei Revisori del Comune di Argenta sull'ipotesi di cui sopra nonché sulla relazione illustrativa, relazione tecnico finanziaria e sulla relazione per il progetto finanziato con l'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999;

Dato atto dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell' ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale dei livelli del Comune di Argenta, annualità economica anno 2013 del 20.5.2014, disposta dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 132 del 1.7.2014, immediatamente eseguibile;

Tutto ciò premesso, le parti come sopra individuate, sottoscrivono l'allegato contratto decentrato integrativo per il personale dei livelli del Comune di Argenta, annualità economica 2013, come da ipotesi del 20.5.2014.

Si dispone quanto segue:

- 1) 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 - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
- 2) Esso ha validità annuale ed i suoi effetti decorrono dal 1-1-2013 e fino al 31.12.2013.
- 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.

Per l'anno **2013** vengono sostanzialmente confermate le indennità già riconosciute in passato, ed in particolare:

a) Progressioni orizzontali (art. 17. c. 2, lett. b)

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: cessazioni dal servizio, comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per altre finalità.

Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

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 all'atto della loro approvazione attraverso la contrattazione decentrata. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale intervenuti successivamente non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

I risparmi realizzati su questo istituto saranno destinati al finanziamento dell'incentivazione di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1/4/1999.



La valorizzazione delle risorse umane avviene attraverso lo strumento della progressione economica all'interno della categoria, così come disciplinato dall'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999 e dai punti 3 e 4 del contratto collettivo integrativo aziendale approvato con delibera della Giunta Comunale n. 507 del 7.12.1999, secondo i seguenti criteri:

A) la Giunta Comunale predispone annualmente un programma delle progressioni orizzontali previste per l'anno successivo, tenuto conto delle priorità e dei percorsi di sviluppo definiti per ciascun profilo professionale dal Comitato di Direzione e nel medesimo atto assegna ad ogni Settore un budget economico da destinarsi alla effettuazione delle progressioni, nei limiti delle risorse massime disponibili indicate in sede di contrattazione integrativa e tenuto conto dei programmi ed obiettivi previsti nel Piano esecutivo di gestione.

B) I Dirigenti, sulla scorta della programmazione e delle risorse assegnate dalla Giunta Comunale, individueranno con propria determinazione le progressioni previste per l'anno di riferimento, ivi comprese quelle afferenti i profili professionali appartenenti alle posizioni infracategoriali B3 e D3, effettuando le selezioni di cui al punto 4° del Contratto Collettivo Integrativo secondo le modalità appresso indicate:

- 1) Verranno ammessi alla progressione orizzontale solo i dipendenti che avranno conseguito la valutazione di "Adeguato" su ciascuno dei fattori comportamentali definiti "determinanti" e che non abbiano conseguito una valutazione di "Inadeguato" su alcun fattore, secondo il metodo di valutazione permanente di cui al precedente articolo 2 bis del presente regolamento;

- 2) Per i passaggi successivi alla seconda posizione infracategoriale dovranno essere conseguiti punteggi di valutazione che raggiungano percentualmente i seguenti livelli rispetto al punteggio massimo ottenibile per ogni profilo professionale:

- Dalla seconda alla terza posizione infracategoriale: il punteggio ottenuto dovrà rappresentare almeno il 55% del punteggio massimo ottenibile;

- Dalla terza alla quarta posizione infracategoriale, ivi comprese le progressioni dalle posizioni B3 e D3 alle posizioni B4 e D4 laddove non si tratti di profili professionali di cui all'art. 3, comma 7° del C.C.N.L. del 31.3.1999, il punteggio ottenuto dovrà rappresentare almeno il 60% del punteggio massimo ottenibile;

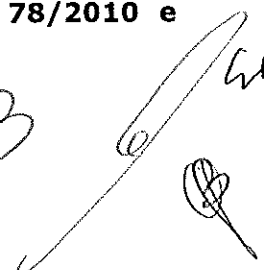
- Dalla quarta alla quinta posizione infracategoriale, ivi comprese le progressioni dalle posizioni B4 e D4 alle posizioni B5 e D5 laddove non si tratti di profili professionali di cui all'art. 3, comma 7° del C.C.N.L. del 31.3.1999, il punteggio ottenuto dovrà rappresentare almeno il 65% del punteggio massimo ottenibile;

- Dalla quinta alla sesta posizione infracategoriale, ivi comprese le progressioni dalla posizione B5 alla posizione B6 laddove non si tratti di profili professionali di cui all'art. 3, comma 7° del C.C.N.L. del 31.3.1999, il punteggio ottenuto dovrà rappresentare almeno il 70% del punteggio massimo ottenibile.

C) al termine della selezione ogni Dirigente approverà con propria determinazione dirigenziale la graduatoria per profilo professionale ed il conseguente conferimento delle nuove posizioni economiche, che verrà trasmessa al Servizio Personale al fine dell'aggiornamento della posizione del dipendente e del suo trattamento economico.

Si confermano tutti i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali contenuti negli accordi decentrati integrativi precedenti e qui integralmente riportati.

Per l'anno 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 e ss.mm.ii.



b) Incentivazione della Produttività (art. 17, c. 2, lett. a) CCNL 1/4/99:

Per l'erogazione delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi si confermano tutti i criteri contenuti negli accordi decentrati integrativi precedenti e qui integralmente riportati (in particolare al CDI del 23.2.2005);

c) Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1/4/99):

Responsabilità di servizio (art. 29, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi): La previsione contrattuale investe il diritto alla corresponsione di indennità per specifiche responsabilità affidate a personale di categoria D che non sia titolare di posizione organizzativa. In questo ente, tali specifiche responsabilità sono state formalmente affidate solo al personale di categoria D, con appositi provvedimenti di organizzazione, dai Dirigenti di Settore.

Eventuali nuove assegnazioni di responsabilità di servizio attraverso specifici provvedimenti dirigenziali che comportino l'incremento delle somme destinate alle predette finalità, saranno fronteggiate mediante utilizzo di eventuali economie realizzate nell'ambito delle risorse previste per la lett. f) e lettera i) cui all'art. 17 del CCNL 01.04.1999.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, nell'ambito del valore minimo di € 300,00, annuo lordo e del valore massimo di € 1.282,91, i criteri sono connessi alla individuazione delle singole posizioni cui attribuire i compensi suddetti tenendo conto per i criteri dalla lettera a) alla lettera e), della pesatura di cui alla delibera G.C. n. 39 del 25.3.2003, e per quanto riguarda il criterio di cui alla lettera f) attribuendo un compenso aggiuntivo da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 250,00, in relazione al tipo di responsabilità, individuata annualmente dal Comitato di Direzione con proprio verbale tra le seguenti:

- a) Responsabilità della gestione autonoma del personale assegnato: da valutarsi in relazione al numero ed alla qualifica dei dipendenti inseriti nel Servizio.
- b) Responsabilità per coordinamento di obiettivi da assegnarsi sulla scorta di quanto indicato nel Piano Esecutivo di Gestione.
- c) Responsabilità per attribuzione di coordinamento di Servizio e/o Unità Operativa Complessa.
- d) Responsabilità particolari e gravose di natura penale e/o patrimoniale connesse alla posizione ricoperta ed alle funzioni attribuite.
- e) Responsabilità di procedimento ai sensi della Legge 241/90 in relazione alla qualità e quantità dei procedimenti amministrativi attribuiti formalmente alla responsabilità della posizione esaminata.
- f) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevata professionalità (Responsabile della sicurezza, Responsabile delle Privacy, Responsabile del Servizio Elettorale, e Responsabile del Servizio anagrafe).

Per alcune posizioni l'indennità di cui all'Art. 17/f potrà raggiungere il limite massimo di € 2.500,00, in presenza di una delle successive tre specifiche responsabilità:

- 1) Responsabile di Servizio che sia posto direttamente in linea al Dirigente o in staff al Segretario o agli organi politici, con esclusione di Servizi che siano inseriti all'interno di una struttura diretta da Posizioni Organizzative;

oppure:

- 2) Responsabile di Servizio che abbia ricevuto e mantenuto la certificazione di qualità e/o che coordini servizi gestiti in associazione;

in entrambi i casi i Servizi debbono potere essere definiti di particolare complessità ai sensi della tabella sottoindicata.

RESPONSABILITA' PER DIREZIONE DI STRUTTURE DI PARTICOLARE COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA : fattori significativi
1) Esistenza di attività intersettoriali coordinate e gestite dalla struttura: Il fattore è presente quando alla Struttura è attribuito il coordinamento di attività progettuali e/o processi che coinvolgano più Settori dell'Amministrazione o più Enti e soggetti esterni;
2) Livello di attività discrezionale rispetto alla complessiva attività svolta: Il fattore è presente quando alla struttura è connesso un alto livello di attività e processi in cui sia elevato il grado di discrezionalità tecnica, amministrativa e negoziale.
3) Complessità organizzativa della struttura gestita: Il fattore è presente quando la struttura gestita abbia al suo interno altre strutture organizzative dipendenti: Unità Operative complesse e Unità Operative semplici
4) Necessità di formazione specifica di alto livello ed opportunità di precedenti esperienze professionali per la gestione delle funzioni: Il fattore è presente quando sono essenziali per lo svolgimento della funzione titoli di studio specialistici, attestati di partecipazione a corsi di formazione specifici per il ruolo, ovvero precedenti esperienze professionali nello specifico settore
5) Attività progettuali o pianificatorie necessarie per la gestione di competenza Il fattore è presente quando la posizione richiede una frequente attività di progettazione e/o di pianificazione
6) Attività di studio e ricerca Il fattore è presente quando è richiesta dal ruolo una frequente attività di studio connessa alla frequente variazione del contesto normativo e tecnologico
7) Attività d'equipe : Il fattore è presente quando è richiesta una forte capacità di gestione di Gruppi di progetto
8) Relazioni permanenti con Enti esterni Il fattore è presente quando sono connaturati con la posizione di responsabilità le relazioni con Enti esterni e soggetti giuridici pubblici e privati
9) Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito: Il fattore è presente quando si tratta di strutture che assumano funzioni connesse ad obiettivi di PEG definiti dal Nucleo di Valutazione di alta strategicità
10) Partecipazione necessaria, per attività di supporto e/o di consulenza, ad organi collegiali o stessa attività istituzionalmente resa, necessariamente, ad organi monocratici: Il fattore è presente quando il Sindaco e/o gli Organi collegiali (Consiglio, Giunta, Commissioni) richiedano frequentemente e direttamente il supporto della posizione

- 3) Responsabilità specifiche formalmente attribuite dall'Amministrazione Comunale concernenti la direzione di strutture di servizio (strutture museali, centri culturali e ricreativi, centri polifunzionali, istituzioni per la gestione di servizi sociali e socio-assistenziali, educativi, ecc.) in cui siano presenti i seguenti elementi:

RESPONSABILITA' PER DIREZIONE DI STRUTTURE DI SERVIZIO: fattori significativi
1) Autonomia gestionale e finanziaria con bilanci consolidati... Il fattore è presente quando le disposizioni normative lo richiedano espressamente per la struttura
2). Livello di attività discrezionale rispetto alla complessiva attività svolta: Il fattore è presente quando alla Direzione è connesso un alto livello di attività e processi in cui sia elevato il grado di discrezionalità tecnica, amministrativa e negoziale.
3) Complessità organizzativa della struttura diretta: Il fattore è presente quando la struttura gestita abbia al suo interno altre strutture organizzative dipendenti: Unità Operative complesse e Unità Operative semplici; ovvero quando il servizio stante la sua particolarità sia gestito attraverso la concessione o

LB

vec

OB

Handwritten signature

l'appalto a terzi di parti essenziali dell'attività svolta.
4) Necessità di titoli di studio specifici e di formazione di alto livello ed opportunità di precedenti esperienze professionali per la gestione delle funzioni: Il fattore è presente quando sono essenziali per lo svolgimento della funzione titoli di studio specialistici, attestati di partecipazione a corsi di formazione specifici per il ruolo, ovvero precedenti esperienze professionali nello specifico settore
5) Attività progettuali o pianificatorie necessarie per la gestione di competenza Il fattore è presente quando la posizione richiede una frequente attività di progettazione e/o di pianificazione
6) Attività di studio e ricerca Il fattore è presente quando è richiesta dal ruolo una frequente attività di studio connessa alla frequente variazione del contesto normativo, tecnologico e culturale
7) Attività d'equipe : Il fattore è presente quando è richiesta una forte capacità di gestione di Gruppi di progetto
8) Relazioni permanenti con Enti esterni Il fattore è presente quando sono connaturati con la direzione relazioni complesse e ampiamente negoziali con Enti esterni e soggetti giuridici pubblici e privati
9) Livello di strategia tecnico-funzionale direttamente gestito: Il fattore è presente quando si tratta di strutture che assumano funzioni connesse ad obiettivi di PEG definiti dal Nucleo di Valutazione di alta strategicità
10) Richiesta di certificazioni di qualità della struttura Il fattore è presente quando sono previsti dalla normativa di settore standard di qualità certificati

Superato il primo criterio, le figure professionali debbono avere riconosciuti almeno 6 dei fattori della corrispondente tabella, in tal caso verrà loro attribuito il compenso pari a € 2.500,00.

All'inizio di ogni anno il Comitato di Direzione procederà alla pesatura delle posizioni di particolare responsabilità secondo i criteri sopraenunciati, nel rispetto di quanto indicato dall'art. 17/f del Contratto e nei limiti degli stanziamenti dell'apposito fondo.

L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata a mese intero (per periodi superiori a 15 giorni di assolvimento dell'incarico) in relazione al periodo dell'incarico assegnato con specifico atto, ma indipendentemente dai giorni effettivamente lavorati.

Si specifica inoltre la possibilità della cumulabilità di tale indennità con l'indennità delle ex VIII[^] q.f. di cui all'art. 37, c. 4, del CCNL 6/7/95 (punto f).

d) Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1/4/99, introdotto con l'art. 36 del CCNL 22/01/2004).

Tale indennità viene riconosciuta per compensare specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale di categoria B e C, di seguito elencate:

- responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- responsabilità del servizio di protezione civile come risulta da specifica comunicazione alla Provincia;
- responsabilità affidate agli addetti in modo permanente agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- responsabilità affidate agli addetti in modo permanente agli uffici Ici, protocollo e archivio informatico,

I criteri e la graduazione delle posizioni di responsabilità sono definite nell'accordo decentrato integrativo del 23.2.2005 e la conseguente indennità è erogata a mese intero (per periodi superiori a 15 giorni di assolvimento dell'incarico) in relazione al periodo dell'incarico ma, indipendentemente dai giorni effettivamente lavorati, su verbale del Comitato di Direzione;

[Handwritten signatures and initials: a large signature, a scribble, 'Voz MB', and other initials]

[Handwritten signature on the right margin]

e) Resta altresì confermata l'erogazione delle indennità di reperibilità, di turno e lavoro festivo, notturno o festivo notturno, ai sensi dell'art. 22 e 23 del CCNL 14/09/2000, al personale del Servizio per i quali sono istituiti turni giornalieri di lavoro e turni di reperibilità:

- Polizia Municipale nell'ambito del Corpo Unico convenzionato;

f) **Indennità di direzione e di staff** di euro 774,69 (Lire 1.500.000) di cui all'art. 37, c. 4, del CCNL 6/7/95, erogata al personale di ex 8^a q.f. che non sia beneficiario di incarico di posizione organizzativa, così come disposto dall'art. 17, c. 3, CCNL 1/4/99;

g) **Indennità maneggio valori** - In relazione all'art. 36 del ccnl 14/9/2000, al personale adibito in via continuativa a servizi, che comportino maneggio di valori di cassa, individuato con specifico atto, che comportino maneggio di valori di cassa, si riconosce un'indennità giornaliera proporzionata al valor medio annuo dei valori maneggiati. Gli importi giornalieri sono stabiliti nel modo seguente:

- media mensile di valori maneggiati pari o superiori a € 20.000,00 indennità euro 1,55 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati compresi tra € 20.000,00 € 5.000,00 indennità euro 1,03 giornaliera;
- media mensile di valori maneggiati inferiori a € 5.000,00 indennità euro 0,78 giornaliera;

L'indennità sarà corrisposta per le sole giornate lavorate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra;

h) **Attività prestata nel giorno di riposo settimanale** - In relazione all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/9/2000;

i) **Indennità di rischio** - In relazione a quanto stabilito all'art. 37 del CCNL 14/9/2000, integrato dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004, riconoscimento delle condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente ai sensi dell'allegato B) al D.P.R. n. 347/83. Vengono inoltre individuate le seguenti situazioni di rischio:

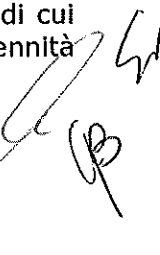


- Prestazioni di lavoro che comportano diretto contatto con agenti patogeni infettivi (Operatori socio sanitari(OSS) e Operatori asilo nido);
- Prestazioni di lavoro che comportano rischi pregiudizievoli per l'integrità personale, ad es. riguardanti allestimenti e disallestimenti di mostre e iniziative diverse;

Le situazioni a rischio così individuate vengono riconosciute al personale inquadrato in tutte le categorie previste dall'ordinamento CCNL 31/3/999, su individuazione e relazione del Dirigente del Settore. L'indennità di rischio quantificata in **euro 30,00= mensili**, sarà corrisposta in relazione ai giorni di effettiva esposizione al rischio così come previsto dall'art. 37 e ss.mm.ii. Sopra citato.

l) **Indennità di disagio**, corrisposta per lo svolgimento di attività - in particolari condizioni climatiche e di orario notturno, esterne e per eventi che comportano un effettivo disagio organizzativo ed operativo - da espletarsi fuori l'orario d'ufficio e correlate ad un ampliamento dei servizi forniti con l'istituto della reperibilità (Protezione Civile e TSO).

Importo a unità pari a € 49,58 per ogni 6 giorni di servizio effettivamente prestato e collegato ai turni di reperibilità effettivamente sostenuti, maggiorato di € 8,26 per ogni giorno aggiuntivo(vedi accordo 26.3.2001);

m) Si conferma l'indennità al personale educativo dell'asilo nido comunale di cui all'art. 31, comma 7, del CCNL 14/9/2000, da erogarsi in aggiunta all'indennità



professionale già prevista all'art. 37, comma 1, del CCNL 6/7/95. La presente indennità è fissata in euro 61,97 (Lire 120.000) mensili per 10 mesi di anno scolastico.

n) In riferimento alla concertazione dell'11.12.2001 relativa al Calendario ed all'orario delle attività del personale dell'Asilo Nido si evidenzia che gli incentivi previsti per le attività ulteriori aggiuntive di cui all'art. 31 del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 2 del verbale di concertazione di cui sopra, saranno remunerate, per ciascuna educatrice, con un'indennità ex art. 17/e pari a € 180,76 a settimana.

NORME FINALI :

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

- 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. Di norma entro 30 giorni.
- L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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.
- 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, solo con il consenso delle parti interessate.

Per quanto non previsto nella presente preintesa, si rimanda ai criteri ed ai principi previsti nei precedenti CCDI non in contrasto con il presente CCDI.

Le parti in questa sede si impegnano a verificare la fattibilità dell'attivazione nel corso del 2014 dell'istituto della reperibilità per garantire il servizio di stato civile nelle giornate festive e il conseguente riconoscimento dell'indennità di cui all'art. 23 del ccnl 14/9/2000.

Allegati:

Allegato A) Costituzione del fondo anno 2013

Allegato B) Utilizzo del fondo anno 2013

Verbale di mancato accordo ai fini dell'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001 siglato dalle parti.



COSTITUZIONE DEL FONDO 2013

Allegato A)

RISORSE STABILI		Euro
Unico importo consolidato(CCNL 22/01/2004 art.31 c.2)	Risorse stabili al 22/01/2004	312.024,02
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001	
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	12.484,58
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	
Rideterminazione delle progressioni orizzontali	Quota a carico bilancio	12.144,54
Incrementi per decentramento e trasferimento funzioni	Art. 15 c. 1 l. L CCNL 1/4/1999	
Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)	Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/2001	22.484,57
Integrazioni per incremento dotazione organica	Art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999	
Riduzioni di fondo per la parte fissa	Specificare	
Altre risorse fisse con carattere certezza e stabilità	Specificare	
TOTALE		359.137,71

Applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 su parte stabile		Euro
Decurtazione del fondo di parte fissa per limite rispetto al 2010		
Decurtazione del fondo di parte variabile per riduzione proporzionale dei cessati		€ 14.579,38

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO		
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Progettazioni interne	2.960,26
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Altre specifiche disposizioni di legge	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Ici	5.686,00
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4 in modifica art. 15 c. 1 lett. D L. 449/97	Sponsorizzazioni Convenzioni Contributi utenza	2.914,37
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	37.004,15
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	1.919,48
Art. 16 commi 4-6 del DI n. 98/2011	Piani di Razionalizzazione	
CCNL 1/4/99 - art. 17 c. 5	Somme non utilizzate anno precedente	
Altre risorse variabili		
Decurtazioni di parte variabile		
TOTALE risorse variabili		50.484,26

Applicazione dell'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010 su parte variabile		Euro
Decurtazione del fondo di parte variabile per limite rispetto al 2010		
Decurtazione del fondo di parte variabile per riduzione proporzionale dei cessati		€ 14.936,39

TOTALE GENERALE	380.106,20
------------------------	-------------------

Handwritten signature

Handwritten initials MB and other marks

Handwritten initials W and B

Handwritten initials and marks

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO		Euro
Progressioni orizzontali dell'anno	lett.b	€ 0,00
Posizioni organizzative dell'anno	lett.c	
Produttività e miglioramento servizi collettiva	lett.a	
Produtt. e miglior. servizi individuale Unione	lett.a	€ 3.594,04
Produttività e miglioramento servizi individuale	lett.a	€ 20.263,20
Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza	CCNL 2001 art. 4 c. 4 in modifica all'art. 15 c. 1 lett.d CCNL 99	€ 2.914,37
Indennità di rischio dell'anno	lett.d	€ 1.050,00
Indennità di disagio dell'anno	lett.e	€ 8.700,00
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.f	€ 30.811,41
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.i	€ 2.250,00
Indennità di turno dell'anno	lett.d	€ 32.000,00
Indennità di reperibilità dell'anno	lett.d	€ 9.700,00
Indennità maneggio valori dell'anno	lett.d	€ 2.290,00
Aggiuntivo per educatrici	Art. 6 ccnl 5.10.2001	€ 0,00
Messi notificatori		€ 0,00
Altri istituti regolati dall'accordo annuale	maggiorazione oraria	€ 300,00
TOTALE destinazioni dell'anno		€ 113.873,02

DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE O GIA' PREVISTE		
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	€ 46.430,94
Progressioni orizzontali	lett.b	€ 146.985,29
Posizioni organizzative	lett.c	€ 55.618,49
Riclassificazione agenti di polizia locale e pers. Ausiliario	CCNL 1999 Art.7 c. 7	
Personale educativo asili nido	CCNL 2000 Art.31c.7	2.171,18
Personale educativo asili nido	CCNL 2000 Art.6	3.992,30
Alte professionalità		
Indennità di rischio	lett.d	
Indennità di disagio	lett.e	
Indennità per specifiche resp. lett. f)	CCNL 2006 art. 7 c. 1	
Indennità per specifiche resp. lett. i)		
Ex ottavi livello		€ 2.388,72
Indennità di turno	lett.d	
Indennità di reperibilità	lett.d	
Indennità maneggio valori	lett.d	
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	€ 2.960,26
Specifiche disp. Legge: Ici	lett.g	€ 5.686,00
Specifiche disp. Legge: Altre	lett.g	
Altre destinazioni vincolate/storiche		
TOTALE destinazioni vincolate e storiche		€ 266.233,18

ANCORA DA CONTRATTARE		
Accantonamento alte professionalità	CCNL 2004 art. 32 c. 7	
Importi ancora da contrattare		
TOTALE Ancora da contrattare		-

TOTALE GENERALE		380.106,20
------------------------	--	-------------------

for

SW

MB

Cori

B

W

B

Allegato Preintesa del 20.5.2014

Oggetto: Verbale di mancato accordo ai fini dell'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001

Oggi, presso la sala Consiliare del Comune di Argenta, si sono riunite la parte pubblica e la parte sindacale. Le parti, come sopra costituite, intendono rendere atto del mancato accordo sulle modalità di costituzione del fondo per la produttività del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'annualità 2013 per le motivazioni di seguito riportate distintamente per la parte sindacale e per quella pubblica:

- Quanto alla parte sindacale:

Nel corso dell'anno 2013 numerose sono state le richieste di convocazione di Delegazioni Trattanti proprio allo scopo di addivenire ad un accordo condiviso circa i criteri di erogazione e costituzione del fondo relativo al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo annualità 2013. Di seguito le richieste fatte pervenire alla Parte Pubblica:

- 4 aprile 2013: richiesta DT aprile 2013;
- 23 aprile 2013: richiesta DT aprile 2013 – II° invio;
- 6 maggio 2013: richiesta DT maggio 2013;
- 4 giugno 2013: richiesta DT giugno 2013;
- 29 ottobre 2013: nota su implemento fondo 2013.

Ad ulteriore riprova della volontà di ricerca di condivisione con la parte pubblica sull'intero percorso concertativo, si evidenziano altri due elementi: uno relativo ad una nota inserita nel verbale della Delegazione Trattante del 15 gennaio 2013, ed uno relativo alla richiesta di attivazione della concertazione per le P.O. Anche in questo caso vengono riportate le date:

- B) 14 gennaio 2013: nota a verbale DT 15-01-2013;
- C) 21 gennaio 2013: nota unitaria PO;
- D) 22 febbraio 2013: concertazione PO Argenta – richiesta nuove pesature;
- E) 25 febbraio 2013: PO Argenta - richiesta annullamento incontro – 1 marzo 2013.

La parte pubblica, in risposta a questa serie di legittime richieste:

- F) ha convocato una Delegazione trattante nel febbraio del 2013;
- G) non ha mai risposto alle richieste inviate nei mesi di aprile e maggio;
- H) ha risposto con un diniego alla richiesta di incontro di giugno 2013;
- I) ha convocato una Delegazione Trattante ad ottobre;
- J) non ha mai risposto alla nota inviata dalla parte sindacale nello stesso mese di ottobre;
- K) ha infine convocato una Delegazione Trattante nel febbraio 2014 sottoponendo alla parte sindacale un'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo frutto di un percorso non condiviso, ma di una decisione unilaterale dell'Ente.

Le assemblee del personale dipendente non dirigente – convocate nelle giornate di giovedì 13 marzo 2014 e di martedì 1 aprile 2014 – hanno dato alla FP CGIL ed alla RSU esplicito mandato a non sottoscrivere, per la parte relativa alla produttività collettiva, il suddetto CCDI.

Tutto ciò premesso, si elencano di seguito i principali motivi di mancata condivisione:

- e) nella costituzione del fondo non sono stati esperiti tutti gli approfondimenti necessari ad implementare la quota di produttività legata al personale dipendente non dirigente;
- f) il percorso che ha portato alla costituzione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha evidenziato una chiara volontà della Parte Pubblica di impostare un sistema di relazioni sindacali non improntato al rispetto dei ruoli, al coinvolgimento ed alla condivisione della Parte Sindacale nelle suddetto percorso.

La parte sindacale, ribadendo la propria contrarietà al metodo usato nella costituzione del fondo di produttività collettiva, ritiene di poter sottoscrivere il CCDI limitatamente alle parti condivise.

- Quanto alla parte pubblica:

Per completezza delle informazioni sopra riportate si evidenzia che su sollecitazione della parte sindacale nel mese di aprile, pur con ritardo, l'amministrazione comunale di Argenta, il 19.7.2013 ha provveduto a convocare la delegazione trattante il giorno 6.8.2013 per il CCDI 2013, nel corso del predetto incontro e' stata presentata una prima ipotesi di costituzione del fondo anno 2013 per l'avvio delle trattative. La contrattazione e' proseguita il 24.9.2013 su convocazione della parte pubblica in data 7.8.2013, durante la quale il sindacato ha presentato le proprie richieste e una verifica della costituzione del fondo. Un ulteriore incontro ha avuto luogo il 22.10.2013, nel corso del quale la parte pubblica ha presenta l'ipotesi del CCDI 2013, ha fornito risposte alle richieste presentate nel precedente incontro dalla parte sindacale, e recepito le nuove richieste del sindacato poi sintetizzate successivamente con una specifica nota. Si riprende la contrattazione il 13.2.2014(convocazione in data 20.1.2014) con la presentazione di una nuova ipotesi contrattuale con una modifica alla costituzione del fondo. La delegazione ha proseguito la contrattazione il 27.3.2014(convocazione in data 13.3.2013, integrata il 18.3.2013), senza raggiungere alcun accordo.

Si ritiene di aver esperito tutti gli approfondimenti necessari ad una corretta costituzione del fondo per la produttività del personale dipendente, nel pieno rispetto dei CCNL, delle norme di legge, D.L. 78/2010, delle circolari dalla Ragioneria Generale dello Stato e delle sentenze dei giudici contabili ad oggi emanate, in particolare la Sentenza della Corte dei Conti Sezioni Riunite n. 51/2011. Di aver effettuato confronti anche con enti limitrofi.

Argenta, li 20.5.2014

La Parte Pubblica

