



## COMUNE DI CENTALLO

### VERBALE N. 1/2014

#### PRELIMINARE N.1 DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNO 2013

L'anno **DUEMILAQUATTORDICI** addì **SETTE** del mese di **APRILE** alle ore **10,00** nella sede del Comune di Centallo (CN) Via F. Crispi, n.11 si sono riunite le delegazioni di Parte Pubblica e le Delegazioni Sindacali nelle persone dei Sigg.:

Sono presenti

Per la parte pubblica a seguito nomina da parte della Giunta Comunale

- **TUMBARELLO M. ANGELA** – SEGRETARIO COMUNALE – Responsabile del personale designata a rappresentare l'amministrazione del Comune di Centallo come risulta da delibera Giunta Comunale n. 40 adottata in data 25.03.2009.

e per le Organizzazioni Sindacali sono presenti:

- (C.I.S.L.) - **NANÈ IVAN**
- (C.G.I.L.) - **BERSANO LUCIANO**
- (U.I.L.) - **GRECO GABRIELLA**

e per le Rappresentanze Sindacali di cui R.S.U.:

- **FORNASERO MARCO**
- **VAIROLETTI ADRIANO**

#### **RISULTA ALTRESÌ PRESENTE IL SINDACO PANERO ANTONIO**

Le parti procedono ad esaminare l'argomento relativo alla presente riunione ed attinente all'esame preliminare della possibile destinazione della parte economica disponibile del Fondo di Produttività anno 2013;



## **LE PARTI PRENDONO ATTO DI QUANTO SEGUE:**

la delibera Giunta Comunale n. 40 in data 23/03/2009, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di Parte Pubblica abilitata alla contrattazione integrativa ed è stato nominato il presidente della stessa;

la delibera Giunta Comunale n. 221 del 04.12.2013, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva costituito il Fondo di Produttività per i dipendenti di questo Comune destinando al finanziamento dello stesso la somma di € 70.411,17 con le riduzioni a seguito personale cessato ai sensi dell' art. 9 comma 2 bis della legge 1227/2010 per euro 1.113,68 così suddiviso:

€ 54.186,93 per Fondo Stabile

€ 16.224,24 per Fondo Variabile

e successiva comunicazione relativa all'aggiornamento del fondo di produttività anno 2013 rimanendo invariato nella complessiva somma di € 70.411,17

la delibera di Giunta Comunale n. 222 del 04.12.2013 relativa alle linee di indirizzo per la delegazione di parte pubblica trattante nella contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2013;

In seguito il Sindaco nel ringraziare gli intervenuti cede la parola al Segretario per l'esposizione delle risorse previste sul fondo e sulle possibilità del loro utilizzo;

Le parti sindacali esaminano e prendono atto del contenuto del fondo di produttività e sulla proposta di possibile distribuzione delle risorse a disposizione pari ad euro **23.904,68** (comprensivi di fondi per PROGETTAZIONE INTERNA pari a euro 11.600,00, INCENTIVO RECUPERO ICI pari a euro 1.220,00 e per FONDI REGIONALI DIRITTO ALLO STUDIO pari a euro 787,63) 10.297,05 (euro 5.040,00 per indennità diverse e 5.257,05 da destinare alla produttività collettiva da distribuirsi in base alle performance generale).

Successivamente la parte pubblica in merito alle precedenti richieste emerse nell'anno 2012 in relazione alla corresponsione dell'indennità di disagio propone quanto segue:

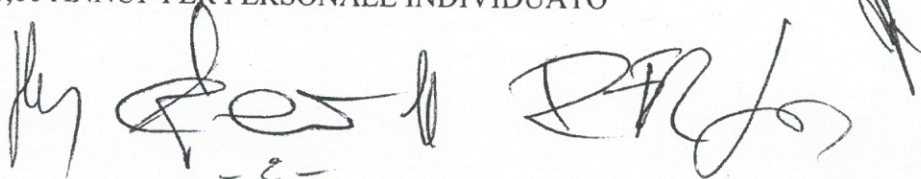
“Le parti concordano di corrispondere l'indennità di disagio di cui all'art.17 comma 2,lett e) del CCNL 01.04.1999, al personale dipendente di seguito indicato, appartenente alle categorie B e C, nella misura massima a fianco dello stesso specificata, in **BASE AI GIORNI DI EFFETTIVA PRESENZA IN SERVIZIO**, previo riconoscimento ed attestazione da parte di ciascun RESPONSABILE di SERVIZIO dello svolgimento di attività particolarmente disagiate del dipendente appartenente all'area di competenza del RESPONSABILE - € 30,00 mensili per **otto mesi** dell'anno e purché ricorrano almeno:

## **TRE EPISODI/EVENTI NEL MESE DI RIFERIMENTO** **SECONDO LE INDICAZIONI DEL RESPONSABILE DEL** **SERVIZIO:**

(PERSONALE INDIVIDUATO: CACCIOLATI V. - RAMONDA S. - BUSSO A - BRUNO D. - GATTO M. - RINAUDO R. - BRUNO D. - BIMA M.G.)

### **RISORSE POSSIBILI DA DESTINARE EURO 2.000,00**

30,00 MENSILI x 8 MESI = 240,00 ANNUI PER PERSONALE INDIVIDUATO





Successivamente viene esaminata la parte

Successivamente le parti verificano i contenuti del contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 11.06.2009 e in base alle modifiche previste dalle nuove disposizioni in materia di comune accordo procedono ad approvare quanto segue:

**ART. 1  
CAMPO DI APPLICAZIONE.**

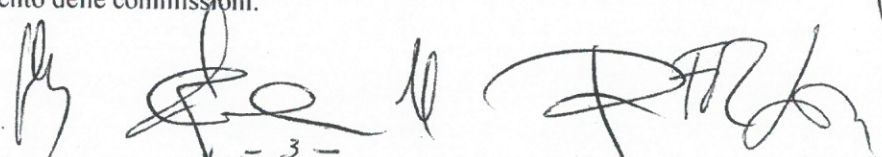
1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente del Comune di Centallo.
2. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.

**ART. 2  
DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.**

1. Il presente contratto ha valore sino alla stipula del successivo
2. I suoi effetti decorrono dal giorno successivo dalla data di stipulazione salva diversa prescrizione del presente contratto; la stipulazione si intende avvenuta al moneto della sottoscrizione da parte dei soggetti di parte sindacale e di parte pubblica che hanno preso parte alla trattativa.

**ART. 3  
COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

1. Al fine di rimuovere le cause che impediscono un effettiva parità tra uomo e donna all'interno dell'Ente viene istituita la commissione delle pari opportunità che è formata da un componente per ogni organizzazione sindacale e da uno nominato dalla RSU da un numero di componenti da parte dell'amministrazione in modo che all'interno vi sia un numero di componenti paritetico. Il 50% dei componenti dovrà essere donna e, al fine di garantire la componente di genere, il numero della commissione verrà adeguato fino a raggiungere la percentuale richiesta.
2. Ai componenti le commissioni dovrà essere garantita l'agibilità all'interno dell'orario di lavoro e pertanto durante i lavori delle commissioni o nell'espletamento delle funzioni richieste dai comitati, il personale è considerato a tutti gli effetti in servizio, nei limiti previsti dal CCNL e compatibilmente con le esigenze di servizio.
3. L'Ente attiverà proprie risorse, anche attraverso i finanziamenti regionali o della comunità Europea, al fine di consentire il funzionamento delle commissioni.



- 3 -



4. Si da atto che il comitato previsto nel presente articolo per l'attuale contratto non viene attivato in quanto il personale femminile presente in servizio rappresenta il 61,53 % del personale effettivo.

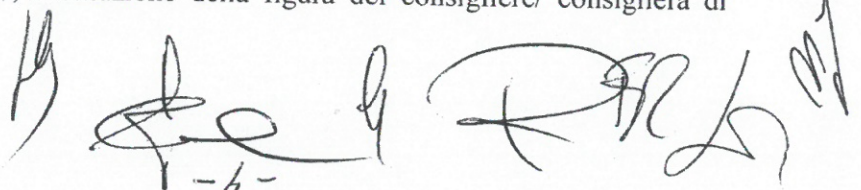
**ART. 4**

**COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING.**

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 25 del CCNL del 1° aprile 1999 potranno pertanto essere istituiti, specifici Comitati Paritetici presso ciascun ente o concordare la costituzione di un unico comitato fra Enti territorialmente contigui, finalizzati agli obiettivi previsti nell'art. 8 del CCNL 2002/2005.
4. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Il comitato paritetico ha i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
  - individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
  - formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
  - formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
5. La proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli Enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/ consigliera di



-4-



fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

## TRATTAMENTO ECONOMICO ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

### ART. 5

#### DISCIPLINA DELLE "RISORSE DECENTRATE"

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dall'ente, per ogni anno di riferimento secondo le modalità definite dall' art. 31 del CCNL 2002/2005, previo consultazione con le RSU e le OO.SS. circa le modalità di indirizzo e utilizzo.
2. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.
3. Eventuali risparmi potranno essere distribuiti in sede di riparto della produttività collettiva.

## COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

### ART. 6

#### UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ. (ART. 36 contratto 22.01.2004) - MODIFICHE ALL'ART. 17 DEL CCNL DELL'1.4.1999.

Le indennità previste nel presente articolo verranno erogati in un'unica soluzione a seguito di verifica delle prestazioni svolte e compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo di produttività.

Tale compensi verranno erogati in relazione a diversi livelli di responsabilità ed in base al valore complessivo del sistema della performance presente nell'Ente.

In presenza di più forme di specifiche responsabilità di cui ai compensi previsti ai punti successivi b) e c) interessanti un dipendente, si prevede la corresponsione di un unico compenso eventualmente il più favorevole.

Tali compensi sono incompatibili con altri trattamenti economici corrisposti per le stesse ragioni anche derivanti dal CCNL;

Le risorse decentrate variabili sono destinate al trattamento economico dei seguenti istituti contrattuali come da disposizioni dei CCNL vigenti:

- a) indennità di **rischio**;
- b) compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni **disagiate** in base ai criteri approvati in sede di contrattazione decentrata;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left. A small mark '- 5 -' is visible below the signatures.



c) compenso per le **specifiche responsabilità** delle figure professionali previste dall'articolo 36 del CCNL 22 gennaio 2004;

a) POSIZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A **RISCHIO** PREGIUDIZIEVOLI PER LA SALUTE E L'INTEGRITÀ PERSONALE.

#### **RISCHIO**

Tale indennità può essere corrisposta per:

- la fattispecie di situazioni lavorative rischiose, quali la manutenzioni varie e stradale e relative attrezzature, uso di automezzi, situazioni lavorative rischiose anche a seguito di macchinari in movimento, lavori che comportano contatto di materiali e prodotti dannosi.
- la corresponsione dell'indennità verrà effettuata per i periodi di effettiva prestazione di servizio nelle condizioni di rischio, con esposizione diretta e continuativa per tutto l'orario di lavoro;
- la corresponsione di tale indennità verrà revocata, se il dipendente viene adibito ad altre mansioni non rischiose;
- la presente indennità è incompatibile con altri trattamenti economici corrisposti per le stesse ragioni, anche derivanti dal CCNL.
- tale indennità verrà erogata a scadenza semestrale e in base alle effettive presenze e alla verifica dei punti sopra esposti.
- l'importo dell'indennità viene dettata dal art. 41 CCNL 22.01.2004 pari a €. 30,00 mensili e compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo di produttività.

#### **Si evidenziano le seguenti figure**

Esecutori e Collab. Prof.le cat. B - (CANTONIERI e NECROFORO)

L'indennità di rischio stabilita in €. 30,00 mensile lordo per ogni figura verrà corrisposta in base alle risultanze delle effettive presenze e comunque sempre in relazione alla sussistenza delle risorse disponibili nel fondo di produttività.

b) COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE **DISAGIATE** DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE "A", "B" E "C"

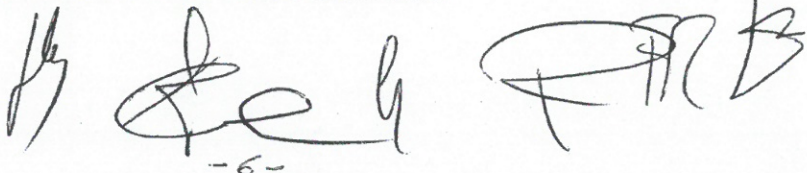
#### **DISAGIO**

Sempre in merito alla sussistenza delle risorse disponibili nel fondo di produttività e alla verifica della sussistenza del disagio in relazione ai contenuti delle modalità di erogazione e di individuazione del personale avente diritto approvato in sede di contrattazione decentrata annuale.

c) COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ STABILITE DAL CCNL 22 GENNAIO 2004 A DETERMINATE FIGURE PROFESSIONALI (INDICATE NELL'ARTICOLO 36)

Al sottoelencato personale delle categorie B e C, e categoria D che non risulti nominato Responsabile o titolare di Posizione Organizzativa, potrà essere attribuito un compenso accessorio massimo pari a €. **300 annui lordi**, per lo svolgimento delle mansioni affidate con atto formale:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe Ufficiale elettorale
- Addetti agli uffici tributi
- Messo notificatore svolgente funzioni di Ufficiale Giudiziario





- Addetto all'ufficio relazioni con il pubblico compreso lo sportello al pubblico presso uff. protocollo
- Addetto ai servizi di protezione civile
- Protocollo ed Archivio Informatico

#### **ART. 7**

#### **DETERMINAZIONE IMPORTI DELL'INDENNITÀ GIORNALIERA AL PERSONALE ADIBITO IN VIA CONTINUATIVA A SERVIZI CHE COMPORTANO MANEGGIO DI VALORI DI CASSA.**

##### **MANEGGIO VALORI**

Tale indennità può essere corrisposta per:

- la fattispecie di situazioni lavorative in cui vi è l'obbligo del maneggio di valori di cassa in contanti o altri titoli equivalenti in via continuativa;
- per quanto riguarda le figure che possono accedere all'indennità e la regolamentazione dell'indennità in relazione al valore degli importi medi mensili e al periodo effettivo in cui sono maneggiati si fa riferimento al regolamento interno approvato con deliberazione di G.C. n. 48/2002.;
- tale indennità verrà erogata a fine anno e in base alle effettiva presenza e in attuazione del regolamento sopra esposto.
- l'importo totale massimo annuo sarà previsto annualmente sempre compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo di produttività.

#### **ART. 8**

#### **INCENTIVO PER LE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALLA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE INDICATE NELL'ARTICOLO 15, COMMA 1, LETTERA K (CCNL 1° APRILE 1999)**

Incentivo per specifiche attività e prestazioni a norma di legge;

Tali incentivi vengono corrisposti al personale che svolgono particolari attività per le quali specifiche normative prevedono l'incentivazione (es.: progettazione interna, recupero evasione tributaria, indagini statistiche, monitoraggi previsti da deleghe e trasferimento di funzioni da parte di organismi statali, ecc.);

La quantificazione dell'incentivo, può essere stabilito dalle normative di riferimento.

#### **ART.9**

#### **COMPENSI STRAORDINARIO ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO**

##### **1) COMPENSI PER STRAORDINARIO**

L'indennità sarà erogata, se ed in quanto dovuta.

Tali compensi sono stabiliti dai CCNL con specifiche maggiorazione e da corrispondersi trimestralmente in base all'effettiva presenza EXTRA LAVORATIVA e a seguito di verifica

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

delle prestazioni svolte dal Responsabile del Servizio e compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo di produttività.

L'orario straordinario autorizzato alla liquidazione/recupero va considerato solo per frazioni pari ai trenta minuti effettuati consecutivamente.

La liquidazione delle ore straordinarie avverrà in presenza di autorizzazione scritta del Responsabile del servizio e non oltre le somme autorizzate per ogni trimestre.

Eventuali eccedenze di ore autorizzare oltre la capacità di spesa dovranno essere accordate dal Responsabile del servizio al recupero.

Eventuali eccedenze di frazioni inferiori ai trenta minuti verranno gestite nel monte ore settimanale della flessibilità.

Il presente articolo non trova applicazione in occasione di consultazioni elettorali

**Art. 10**

**STRAORDINARIO PER CALAMITÀ NATURALI**

Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di una posizione organizzativa.

**Art. 11**

**PRODUTTIVITÀ – OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE**

1. L'attribuzione dei compensi previsti dal fondo per le risorse decentrate sono strettamente correlate ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi. L'entità precisa di tale risorsa è strettamente correlata al valore complessivo del piano risorse obiettive approvato dalla giunta comunale e gli obiettivi strategici inseriti nel piano della performance relativo all'anno secondo il sistema valutativo presente nell'Ente;
2. I compensi eventuali destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta all'Ente nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione presente nell'ente e approvato con delibera di Giunta Comunale n. 180 del 17.10.2011.
4. Gli obiettivi affidati ai singoli responsabili dei servizi saranno oggetto di valutazione da parte dell'Organismo Comunale di Valutazione.



- 8 -



## DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

### ART. 12

#### CONFERMA DI DISCIPLINE PRECEDENTI E CLAUSOLE DI RINVIO

1. Per quanto non previsto nel presente contratto le parti fanno riferimento alle norme di legge del codice civile, del C.C.N.L. 1998/2001- comparto "Regioni-Autonomie locali", del CCNL 31.3.1999 - Comparto "Regioni-Autonomie locali" ("Nuovo Ordinamento Professionale - N.O.P.) del CCNL dell'1.4.1999 : del CCNL 14.9.2000 - Comparto "Regioni-Autonomie locali", del CCNL 5.10.2001 biennio economico 1.1.2000 - 31.12.2001, del CCNL 2002 /2005 del 22.1.2004 e del CCNL 9.5.2006 biennio economico 2004/2005, del CCNL dell' 11.4.2008 (quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007) - Comparto "Regioni-Autonomie locali"
2. E' confermata, la disciplina dell'art. 23 del CCNL dell'1.4.1999, relativo allo sviluppo delle **attività formative**, ivi compreso l'impegno dell'ente per un finanziamento annuale delle relative attività con risorse finanziarie non inferiori all'1% della spesa del personale.

### ART. 13

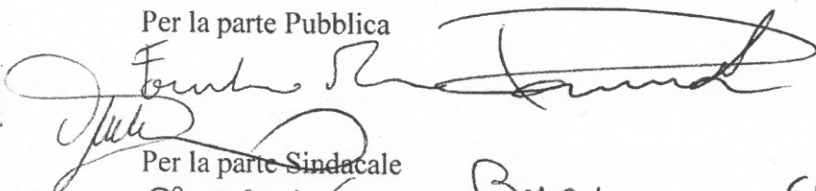
#### REGIME FISCALE

1. Il presente contratto è esente da bollo ai sensi dell'articolo 25 del DPR 26.10.1972 , n. 642 , come integrato dall'articolo 28 del DPR 30.12.1982, N. 955.
2. Avendo ad oggetto la disciplina del lavoro subordinato collettivo, il presente contratto è altresì esente da registrazione ai sensi dell'art. 10 del DPR n. 131/1986 e successive modifiche ed integrazioni.

In chiusura le parti decidono di riconvocarsi quanto prima per la chiusura definitiva del C.D.I.

Letto confermato e sottoscritto.  
chiusura lavori ore 14.10.....

Per la parte Pubblica



Per la parte Sindacale

FP *Carlo...*  
UIL FPL *Federico...*  
*Antonio...*

CISL FP

