

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO. ANNO 2016

Premesso che in data 05/09/2016 è iniziata la sessione negoziale volta alla contrattazione dei criteri per l'erogazione degli incentivi tecnici ex art.113 del D.Lgs n.50/2016 e per la ripartizione del fondo delle risorse decentrate costituito: per la parte stabile, con determinazione del Responsabile dell'area Finanziaria n. 283 del 26/7/2016; per la parte variabile, con deliberazione di Giunta comunale n.69 del 8/9/2016

Dato atto che in tale sede le parti si sono accordate esclusivamente con riferimento al primo punto, aggiornando alla data odierna la sessione negoziale. Della nuova data è stata data comunicazione con nota prot. n. 3727 del 7/9/2016

La delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art. 4 del C.C.N.L. del 22.01.2004 ed ai sensi dell'art.10, comma 1 del C.C.N.L. del 01.04.1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso C.C.N.L. dell'1.04.1999, riunitesi nella sede municipale di Tribiano Piazza Giovanni Paolo II

Convengono in prosecuzione della stessa, sulla seguente ipotesi di contratto decentrato integrativo:

Articolo 1

Progressioni economiche e indennità di comparto

Le parti prendono atto che l'importo del fondo delle risorse decentrate, parte fissa determinato con atto n. 283 del 26/7/2016 del Responsabile del servizio finanziario, è pari ad euro 47.320,72 di cui euro 18.101,85 finanziano le progressioni economiche ed euro 7.118,52 finanziano l'indennità di comparto.

La parte variabile costituita con deliberazione della G.C n. 69 del 8/9/2016 è pari ad euro 22.549,00 ed è destinata a finanziare l'incentivo spettante per il recupero ICI e l'incentivo per le funzioni tecniche ex art.113 del D. Lgs n.50/2016.

Articolo 2

Oggetto e durata

Il presente accordo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016 e ha validità fino al

31.12.2016 fatta eccezione per quanto concordato all'articolo 4, comma 4, comma 5 nella parte relativa alla determinazione dei criteri e comma 6.

Articolo 3

Indennità di disagio (articolo 17, comma 2, lettera e) del C.C.N.L.

del personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali 01.04.1999)

L'indennità di disagio remunera specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali di esecuzione della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori. Le parti pertanto convengono di individuare quali dipendenti destinatari dell'indennità in oggetto per le particolari modalità temporali di esecuzione della prestazione coloro che svolgono le mansioni di:

- Autista scuolabus:

L'indennità è riconosciuta per le mansioni suddette, per un importo di euro 28.00 euro mensili. Essa è riproporzionata in considerazione delle prestazioni effettivamente rese legate alla presenza in servizio dei dipendenti.

Si precisa che per le mansioni di autista scuolabus l'indennità oltre che essere commisurata alla presenza del dipendente è limitata ai periodi di svolgimento del servizio di trasporto alunni.

La medesima indennità è riconosciuta ai dipendenti nel caso di mutamenti nell'esecuzione della prestazione che dovessero comportare un "disagio spaziale" (da intendersi, a puro titolo esemplificativo, quelle prestazioni lavorative che durevolmente venissero richieste anche in un comune diverso da quello di appartenenza).

Articolo 4

Indennità di rischio (articolo 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L.

del personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali 01.04.1999)

L'indennità di rischio è corrisposta per attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità del personale. Per tale motivo le parti convengono di riconoscere la suddetta indennità al personale che svolge mansioni di cantoniere nella misura di 30.00 euro mensili.

Al pari dell'indennità di disagio, l'indennità di rischio sarà erogata per i periodi di effettivo svolgimento della prestazione.

Articolo 5

Definizione dei criteri per l'assegnazione di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17,

comma 2, lett. f) del C.C.N.L. dell'1.04.1999, come integrata dall'art. 36, comma 1

del C.C.N.L. del 22.1.2004 e dall'art. 7 del C.C.N.L. del 9.5.2006.

L'indennità in oggetto può essere erogata presso il medesimo ente, a personale delle categorie B e C, anche in presenza di personale della categoria D.

Il compenso non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto un'utile occasione per compensare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc..

Potrebbe trattarsi, ad esempio, di un "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge n. 241/1990, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai competenti responsabili dei servizi, che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.

Le parti decidono di stabilire annualmente, all'atto della ripartizione del fondo, di costituire il budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

Fatta tale premessa, le parti concordano nell'erogazione delle indennità in oggetto per un importo massimo di euro 5.000 e nel rispetto dei criteri sotto indicati:

Grado di complessità dell'attività	max 50 punti
Grado complessità relazioni esterne	max 20 punti
Livello di autonomia e di elaborazione concettuale	<u>max 30 punti</u>
	<i>Totale punti 100</i>
<i>Punteggio</i>	<i>Importo massimo dell' indennità</i>
Da 81 a 100	2.500
Da 71 a 80	2.000
Da 51 a 70	1.500
minimo 50	1.000

Spetta ai Responsabili di servizio l'applicazione dei criteri suesposti ai fini della quantificazione dei singoli importi.

La ripartizione delle risorse avverrà nel seguente modo:

- sommando tutti i punteggi assegnati alle specifiche responsabilità;
- dividendo il budget destinato per la somma dei punteggi in modo da ottenere il valore punto;
- moltiplicando il valore punto per il singolo punteggio attribuito alla responsabilità.

Le parti infine prendono atto limitatamente all'anno 2016 delle specifiche responsabilità assegnate dai responsabili dei servizi ai dipendenti appartenenti alle aree di competenza.

Articolo 6

Articolo 17, comma 2, lettera i) del C.C.N.L. dell'1.04.1999

Le parti convengono di determinare in euro 300,00 annui lordi il compenso spettante ai dipendenti con qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale.

Art.7

Indennità maneggio valori- Articolo 36 del CCNL 14/09/2000

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità di maneggio valori compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

L'indennità di maneggio valori è riconosciuta nella seguente misura:

da 0 a 150 euro (valore medio mensile) = 0 euro

da 151 a 1000 euro (valore medio mensile) = 52 centesimi

da 1001 a 2000 euro (valore medio mensile) = 1.03 euro

oltre 2.000 euro (valore medio mensile) = 1.50 euro

Art.8

Reperibilità – Articolo 23 del CCNL 14/09/2000

Le parti danno atto del mantenimento del servizio di pronta reperibilità per i servizi demografici

Art.9

Turnazioni Articolo - 22 del CCNL 14/09/2000

Le parti danno atto del mantenimento dell'istituto della turnazione per il personale di Polizia Locale introdotto dall'accordo, in sede di delegazione trattante, del 29/4/2002 .

Articolo 10

Articolo 17, comma 2, lettera a) compensi diretti ad incentivare

la produttività ed il miglioramento dei servizi

La restante parte del fondo delle risorse decentrate è destinato a finanziare la performance individuale e organizzativa che sarà valutata applicando il sistema di misurazione e valutazione approvato, previa assegnazione di obiettivi da parte dei Responsabili di area competenti.

Le parti danno atto che nella definizione del piano degli obiettivi si terrà conto delle misure specifiche del Piano triennale di prevenzione della corruzione e degli obiettivi di trasparenza.

La retribuzione accessoria legata alle performance sarà liquidata nell'esercizio finanziario 2017.

Termine ore 18.40.

Tr

LA

PR

LA

Per

Per

Per

Per

Per l

-Sig.

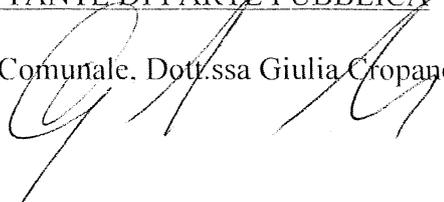
-Sig.

-Sig.

Tribiano , 12/09/2016

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

PRESIDENTE - Segretario Comunale. Dott.ssa Giulia Cropano



LA DELEGAZIONE SINDACALE

Per la CGIL FP: assente

Per la CISL FP: Sig. Arcoraci Rosario

Per la UIL FPL: assente

Per il DICCAP: assente

Per le RR.SS.UU.:

-Sig. Lupi Lorenzo



-Sig. Guerini Rocco Giuseppe



-Sig.ra Merlin Chiara

