

COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia di Barletta - Andria - Trani



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

Sottoscrizione ipotesi in data 4-12-2013 tra:

Delegazione di parte pubblica (deliberazione di G.C. n.34 del 07.02.2013)

Presidente della parte pubblica: *Dott. Giuseppe Di Biase in sostituzione*

DOTT. SANJELE PONTINO

Delegazione sindacale:

Rappresentanti Organizzazioni Sindacali territoriali:

F.P. C.G.I.L. - Abbascià Liliana

F.P. C.I.S.L. - De Palo Gaetano

U.I.L. FPL - Crudele Francesco

DICCAP - Sciannamea Cosimo

FSI - USAE - Matarrese Antonio

C.S.A. - Metta Nicola

Rappresentanti della R.S.U.:

- Materno Massimo

- Evangelista Francesca

- Iacobone Iolanda

- Caputo Antonio

- Damiano Antonio

- Iannuzzi Giuseppe

- Di Nunno Michele Rosario

COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia di Barletta – Andria – Trani



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO

Giuseppe CILFP
Città di
Mare - Mal -
Abbas



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO TRA IL
COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Capo I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1 aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Canosa di Puglia e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data di sottoscrizione.

Art. 2

Vigenza e ambiti del contratto

1. 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.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale, le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge, che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente, recependo i principi del D.Lgs n.150/2009.

Capo II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ



The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature followed by a circled number '2'. To the right of this, there are two more signatures, one of which appears to be a stylized 'G' or 'S'.

Art. 3

Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 comma 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali, di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG e PDO), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
 - il finanziamento di progetti di innovazione che migliorino e/o realizzino servizi o attività, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Dirigente, in possesso dei profili professionali richiesti, in funzione degli obiettivi da raggiungere, sulla base delle priorità indicate dall'Amministrazione, anche con riferimento a specifici settori o infrasettoriale;
4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3.

Art. 4

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa

(PEG P.D.O. - PIANO DELLA PERFORMANCE)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 per come definiti dall'ente, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009; *con propria deliberazione di Giunta Comunale n 208 del 24/9/2013*
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva

Gruppo
dir. reg. Mari - Mal
[Signature] 3 *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG o nella Relazione Previsionale e Programmatica. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede la utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
4. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano al personale di ogni settore, in relazione al PEG e PDO, o ad analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente.
6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

Posizione	Peso posizione economica
A1	1
B1	1,3
B3	1,6
C1	1,9
D1	2,2
D3	2,5

7. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture, si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:
 - Personale con rapporto di lavoro part-time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
 - Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.); Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno. Si partirà da una base teorica di presenza

Mani - Mani - Mani - Mani - Mani - Mani - Mani - Mani - Mani - Mani

pari a 365 giorni annui, con in detrazione tutte le assenze, ad eccezione delle seguenti:

- congedi ordinari;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze per malattia dovuta a causa di servizio o per infortuni per causa di servizio, o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette e ai sensi della L. 104/92;
- permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero straordinario;
- astensione obbligatoria per maternità;
- riposo per donazione di sangue;
- espletamento del mandato di Giudice popolare;
- giorni tre per gravi motivi di famiglia.

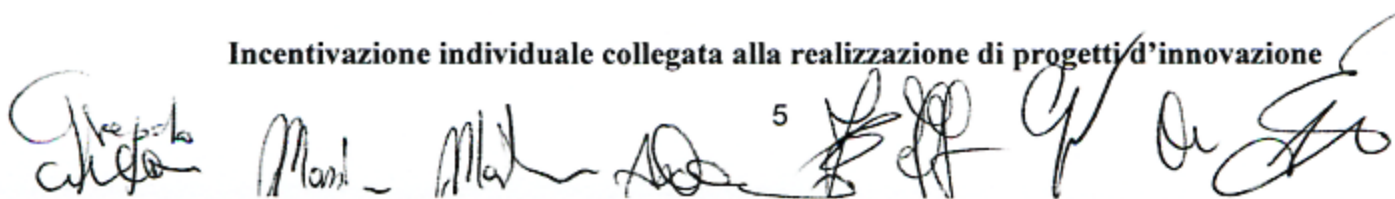
Nel caso di assenza per più di giorni 15, le quote relative alla presenza e al raggiungimento dell'obiettivo saranno calcolate in dodicesimi.

Il personale che percepisce nell'anno precedente compensi di cui all'art.15 - comma 1- lett. K) del C.C.N.L. 1.4.1999, superiore ad € 2.500,00, non può partecipare alla realizzazione della performance organizzativa e viene escluso dalla ripartizione delle somme destinate alla performance individuale.

8. I Dirigenti, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione formale dei budget iniziali spettanti alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione formale preventiva al personale del Settore.
9. Il Dirigente di settore, nell'assegnare gli obiettivi, deve, altresì, individuare il responsabile del gruppo di lavoro se costituito. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, il predetto responsabile, trasmetterà al Dirigente apposita relazione indicante gli obiettivi raggiunti, documentati, ed eventualmente le cause che hanno determinato il mancato raggiungimento.
10. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
11. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
12. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati, o dei loro rappresentanti sindacali, che preso in esame dal Dirigente, per la revisione e conferma entro 10 giorni dalla presentazione.
13. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e ha diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio.

Art. 5

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

 5

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'Ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 100)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali - obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 30	
Mediamente impegnativi - obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 31 a 50	
Molto impegnativi - obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 51 a 80	
Innovativi — obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 81 a 100	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione di questi progetti; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

Capo III ALTRE INDENNITÀ

Art. 6 *Indennità di rischio*

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale comunale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, adibito alle seguenti attività:
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione strade e di segnaletica in presenza di traffico;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego

[Handwritten signatures and initials]

di antiparassitari.

L'importo mensile è stabilito in Euro 30,00 lorde

2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.
3. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 7

Indennità di maneggio valori

1. 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.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Dirigente competente.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
 - Economo e/o addetto al servizio di economato n.1 unità;
 - Polizia Municipale - Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali n.2 unità individuate dal dirigente;
 - Anagrafe n.2 unità addette ai certificati e alle carte d'identità;
 - Addetto alla riscossione diritti camerali n.1 unità;
 - Addetto alla riscossione diritti di segreteria n. 1 unità.
5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:
 - Euro 0,52 al giorno per chi maneggia fino a Euro 5.000,00 mensili;
 - Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 5.000,00 mensili.
6. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 8

Compensi per specifiche responsabilità

1. In applicazione della disposizione di cui all'art.17, comma 2, lett.f) del CCNL 1.4.1999, sostituito dall'art.7, comma 1, del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 09.05.2006, le relative risorse economiche sono destinate alla




corresponsione di compensi al personale delle categorie B, C, e D, quest'ultimo non incaricato di posizione organizzativa, che svolge comportanti specifiche responsabilità.

2. Per i dipendenti di categoria B e C, ai quali è stata conferita la responsabilità il beneficio economico è riconosciuto solo nel caso in cui nel servizio è vacante la figura di categoria D.
3. Le parti convengono in applicazione dei commi precedenti, di individuare gli incarichi ai quali attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

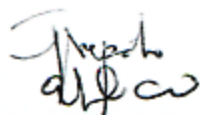
<i>Descrizione della specifica responsabilità</i>	<i>Indennità</i>
Responsabilità di Servizio e/o ufficio e di procedimenti amministrativi complessi ad esso inerenti appartenenti alla Cat.D	€ 2.000,00
Responsabilità di Ufficio e di procedimenti amministrativi complessi ad esso inerenti appartenenti alla Cat.C	€ 1.500,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ad esso inerenti appartenenti alla Cat. B	€ 1.000,00

4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
6. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 9

 *Specifiche*
~~Particolari~~ *responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti*

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 22 gennaio 2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe con delega piena individuati dal Dirigente competente;
 - b) compiti di responsabilità agli uffici per le relazioni con il pubblico -n.1 unità;
 - c) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - d) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile n. 1 unità.



2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività, ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.
3. Il compenso è fissato nella misura di € 300 annui lordi.
4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui al precedente articolo 8 del presente contratto.
5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità mensilmente, previa comunicazione dei Dirigenti corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
6. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

Art. 10

Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
2. L'indennità relativa è corrisposta unicamente al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative corrispondenti. Essa è subordinata all'effettivo svolgimento di tali attività.
3. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

<i>Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate</i>	<i>Compenso mensile</i>
Orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (personale del servizio di trasporto scolastico)	Euro 25,00

4. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 1° aprile 1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

*Procedura
Allegato*

Mani - Mal - AAO

9

W

u

AO

Art. 11

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le parti prendono atto che l'istituto della progressione economica orizzontale, tenuto conto di quanto disposto dall'art.9 – comma 21 – del D.L. n.78/2010 convertito in legge 122/2010, avrà piena applicazione sia giuridica che economica solo quando le future disposizioni di legge consentiranno di derogare al limite previsto dalla suddetta Legge 122/2010.
2. Le parti si impegnano, al termine del suddetto periodo, alla definizione della materia.

Art. 12

Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha la funzione di allineare progressivamente la retribuzione complessiva del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico.
2. Ha carattere di generalità e natura fissa secondo la tabella D del CCNL 22.01.2004, viene corrisposta per dodici mensilità e le corrispondenti somme vengono prelevate dalle risorse stabili del fondo.

Art. 13

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

1. Così come definito dagli artt. 8,9,10 e 16 del CCNL del 31.03.1999 e dall'art.10 del CCNL in data 22.01.2004, le parti riconoscono all'istituto importanza rilevante sia all'interno di uno schema organizzativo già esistente teso a costituire uno strumento di beneficio e funzionalità dell'Ente, sia al fine di riconoscere professionalità nella categoria D idonee alla direzione di unità complesse, con elevato grado di autonomia gestionale, svolgimento di attività di staff, o, infine, di studio e ricerca, caratterizzata da autonomia ed esperienza.
2. Le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato sono dirette a valutare la performance del dipendente, come definito nel regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance ed erogate sulla base dell'esito finale delle singole valutazioni.

Capo IV

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

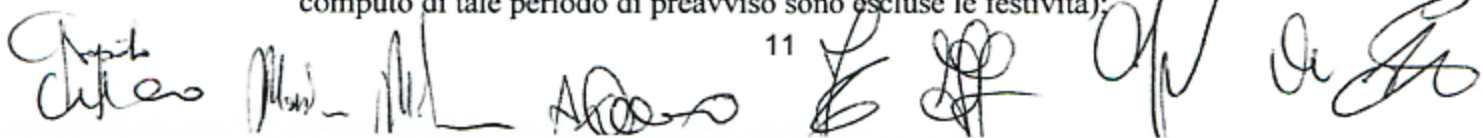
Art. 14

Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali sono disciplinate dall'art. 9 e dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001e s.m.i..

10 

2. **Composizione delegazioni:** La delegazione di parte sindacale è composta dalla R.S.U. aziendale e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL. La parte pubblica disporrà per definire in modo certo il mandato della sua delegazione, della quale fanno parte i soggetti indicati con apposito atto dell'organo competente in materia.
3. **Obiettivi e strumenti:** Le parti, nell'intento di garantire e migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi e delle prestazioni erogate dall'Ente oltre che la tutela e la garanzia dei diritti dei dipendenti, le loro condizioni di lavoro e la loro crescita professionale, convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati. In armonia con quanto stabilito dalle leggi e dai CCNL, il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
4. **Risorse a disposizione degli organismi sindacali:** A norma dell'art. 3 del CCNQ del 7.8.1998, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno degli edifici ove si svolge l'attività lavorativa comunale, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro. Per l'espletamento dell'attività sindacale di loro competenza, i membri della R.S.U. sono autorizzati ad usare il telefono e gli altri strumenti tecnologici disponibili presso l'ente. Trattandosi di Amministrazione con un numero di dipendenti inferiore a duecento, a norma dell'art.4, comma 2, del CCNQ del 7.8.1998, gli organismi sindacali sopra indicati hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, messo a disposizione da parte dell'Amministrazione nell'ambito della struttura.
5. **Attività sociali, culturali e ricreative:** Ai sensi dell'art. 55 CCNL del 14.9.2000, le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nell'ente, sono gestite dalla R.S.U. o da altri organismi rappresentativi dei dipendenti, appositamente costituiti.
6. **Assemblee del personale:** A norma dell'art.56 CCNL 14.9.2000, i dipendenti dell'Ente, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per dodici ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
I lavoratori medesimi possono riunirsi in Assemblea sindacale al di fuori dell'orario di lavoro, in locali idonei e in orari da concordare con l'Amministrazione.
Per le modalità di esercizio del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro trova applicazione la specifica disciplina di cui all'art.2 dell'Accordo collettivo quadro del 7.8.1998 e ss.mm.ii. sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, permessi e altre prerogative sindacali, la quale, tra l'altro prevede quanto segue:
 - le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dalla R.S.U. e dalle OO.SS. firmatarie del presente CCDI;
 - la convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione dei dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, con preavviso scritto, che deve pervenire all'ufficio citato almeno tre giorni prima (dal computo di tale periodo di preavviso sono escluse le festività);



- la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione a ciascuna assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

Le parti convengono che le assemblee debbono effettuarsi in orari che possono favorire la massima partecipazione dei dipendenti e che, nello stesso tempo, possano arrecare i minori pregiudizi e disagi possibili ai servizi e all'utenza.

7. **Modalità di fruizione dei permessi sindacali:** La disciplina dei distacchi, aspettative e permessi sindacali è dettagliatamente contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7.8.1998 e ss.mm.ii..

Le parti danno atto della dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 22.1.2004, rivolta a sollecitare che " i diversi livelli relazionali sindacali previsti dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgono al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa alla fruibilità delle prerogative sindacali".

L'esercizio dei diritti sindacali è tutelato favorendo, nel limite del monte ore spettante ai sensi della vigente normativa contrattuale nazionale, l'attività dei delegati e dei componenti degli organismi sindacali aventi diritto all'interno del proprio luogo di lavoro, così come la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle OO.SS. alle quali aderiscono.

Si dà atto che l'art.10, comma 6, CCNQ del 7.8.1998 stabilisce che " Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa – comunque denominata – di appartenenza del dipendente: A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il Dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata".

Ad integrazione della disposizione del CCNQ di cui al precedente comma, si stabilisce che, in caso di assenza dal servizio per permessi sindacali, i dipendenti interessati debbono far pervenire al proprio Dirigente o responsabile del Servizio apposito preavviso almeno di tre giorni prima, fatti salvi casi imprevisi di particolare urgenza. Dal computo di tali giorni di preavviso sono escluse le festività.

Art.15


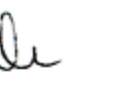
Formazione

1. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le stesse finalità. La formazione deve riguardare tutto il personale dipendente, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale. L'Ente garantisce una formazione di base ai dipendenti neo assunti senza che ciò vada a incidere negativamente sulle aspettative formative del personale già presente nella Amministrazione Comunale; in tal senso sono garantiti percorsi formativi al personale che, a seguito di mobilità interna o riorganizzazione degli uffici, sia adibito a diverse mansioni, comunque equivalenti di altro profilo professionale. La formazione fa parte obbligatoriamente del sistema di valutazione permanente dell'Ente, assicurando il principio della pari opportunità nei confronti di tutto il personale interessato.

Art.16

Mobilità

1. La mobilità interna è disciplinata dagli artt.32-33 e 34 del vigente Regolamento



generale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e s.m.i.;

2. La mobilità esterna è disciplinata dal Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 314 del 15.10.2004 così come modificato con successive deliberazioni di G.C. n.377 del 03.12.2004, n.182 del 10.06.2008 e n.254 del 23.09.2008.

Art. 17

Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendo in atto un processo di esternalizzazione di alcuni servizi, le parti individuano i seguenti servizi essenziali:
 - stato civile;
 - servizio elettorale;
 - tutela e sicurezza pubblica;
 - servizi concernenti l'istruzione pubblica- (servizio trasporto disabili);
 - servizi del personale.

Art. 18

La Banca delle Ore

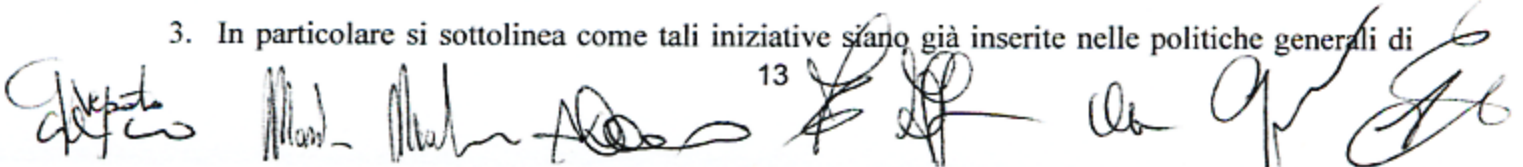
1. E' istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale su cui vengono contabilizzate le ore di lavoro prestate extra orario lavorative.

Art. 19

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione dei lavoratori in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di

13 

gestione del personale, non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 20

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. Le parti concordano di prevedere un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano
 - * in gravi condizioni di salute debitamente documentate;
 - * con gravi situazioni di disagio.
3. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Capo V

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 21

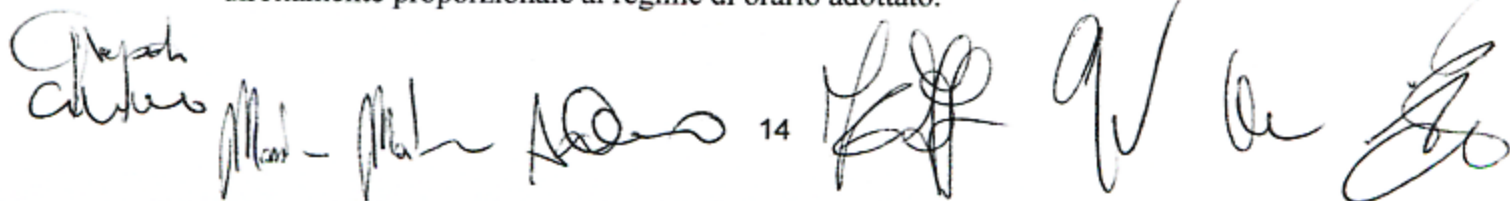
Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.
2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto all'assistenza agli organi istituzionali.
3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.

Art. 22

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.



14

2. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 23

Riconoscimento e corresponsione buono pasto

Al personale dipendente viene riconosciuto l'erogazione del servizio mensa o buono pasto secondo le modalità previste dalla legge e dai contratti vigenti.

CAPO VI

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 24

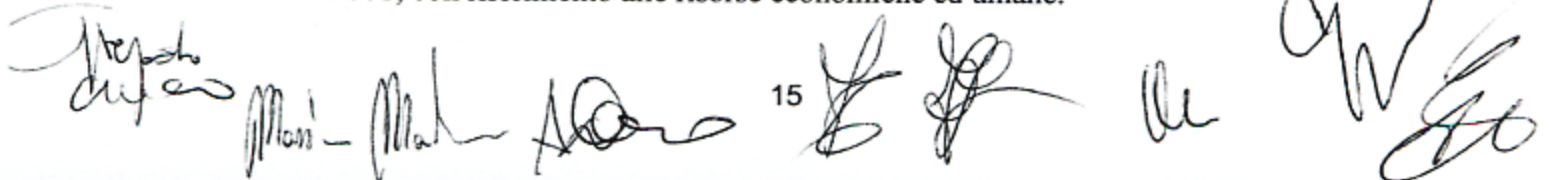
Clausola di verifica del l'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

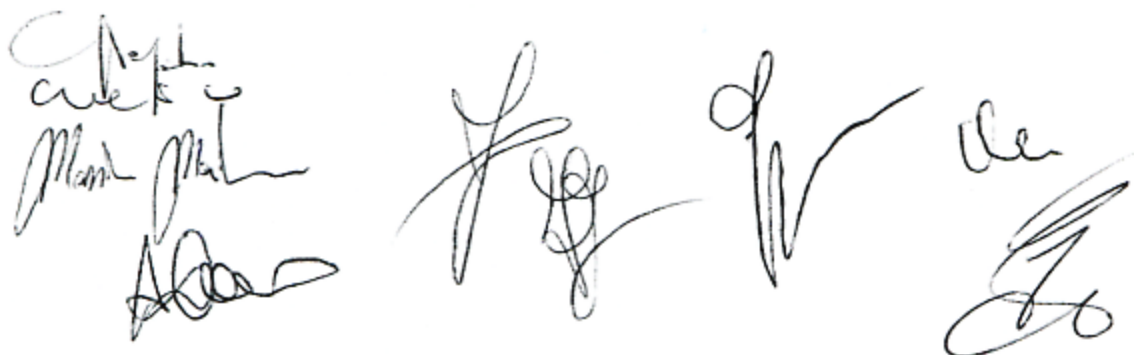
Art. 25

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Le parti si impegnano a verificare nel prossimo anno l'applicazione dell'art.22 del C.C.N.L. 1998 - 2001, con riferimento alle risorse economiche ed umane.

 15

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e parere del Collegio dei Revisori dei Conti.



Handwritten signatures and initials, including the name 'C. N. E. L.' and several illegible signatures.



CITTA' DI CANOSA DI PUGLIA

Provincia di Barletta – Andria Trani

Relazione Tecnico – Finanziaria dell'Ipotesi di Accordo per la destinazione delle risorse della Contrattazione Integrativa del Personale non Dirigente. (ai sensi della Circolare MEF n° 25 del 19 luglio 2012)

ANNUALITA' ECONOMICA

2013 -

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 50 del 11/03/2013, modificata con determinazione n. 181 in data 12.12.2013 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 414.066,73
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 27.048,83
TOTALE FONDO € 441.115,56 che viene riportato al limite dell'anno 2010 in	€ 422.344,15
Economie anno precedente	€ 32.509,92
Totale risorse	€ 454.854,07
Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. k) C.C.N.L. 1/04/1999 (PART. DI GIRO)	€ 59.283,55

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 460.836,20

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.c.n.l.

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	18.412,02
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	14.848,40
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 7	5.939,36
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	15.874,02
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	21.859,58

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Risparmi straordinario anno 1998 Cat. D3	13.676,43
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 1 - 2	72.846,30
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	2.737,45
Art. 15 comma 1 lett. g) C.C.N.L. 1/04/99 (livello economico differenziato)	34.017,98
Art. 15 comma 1 lett. h) C.C.N.L. 1/04/99	6.197,48
Art. 15 comma 1 lett. j) C.C.N.L. 1/04/99	19.498,08
Maggiori risorse finanziamento posizioni di sviluppo rivenienti dall'applicazione dei C.C.N.L. 2001/2004	11.494,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	27.048,83
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 15 comma 1 lett. k) specifiche disposizioni di legge:	
Censimento della popolazione €.	14.798,92
Progettazione :	€ 20.000,00
Condono:	€ 3.058,89
Recupero I.C.I. :	€ 21.282,74
Compensi ISTAT:	€ 143,00
	59.283,55
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	32.509,92
Altro	

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

L'incremento pari ad €. 29.373,35 è stato calcolato in relazione al monte salari anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	18.403,56
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	12.694,87
Totale riduzioni di parte stabile	31.098,43
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	367,90
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	1.961,12
Totale riduzioni di parte variabile	2.324,52
Costo P.E.O. + Livello economico differenziato	253.072,04
Totale generale riduzioni	319.922,44

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	414.066,73
Risorse variabili	27.048,83
Totale Fondo	441.115,56
TOTALE FONDO ANNO riportato al limite anno 2010	422.344,15
Economie fondo anno 2012	32.509,92
TOTALE FONDO ANNO 2013	454.854,07
Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. k) C.C.N.L. 1/04/1999 (part. di giro)	59.283,55

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Le risorse art. 15 comma 1 lett. k) ammontano in via presuntiva ad un totale di €. 59.283,55 così distinte:

Censimento della popolazione €. 14.798,92

Progettazione : €. 20.000,00

Condono: €. 3.058,89

Recupero I.C.I. : €. 21.282,74

Compensi ISTAT: €. 143,00

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 230.560,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	66.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa e alte professionalità	110.000,00
Specifiche responsabilità	7.000,00
Indennità di reperibilità	39.000,00
Indennità di mansioni	1.560,00
Indennità per riposi rinviati	7.000,00
Totale	230.560,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 224.294,07, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	65.000,00
Indennità di rischio	3.000,00
Indennità di disagio	1.000,00
Indennità di maneggio valori	1.200,00
Lavoro notturno e festivo	4.000,00

Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	2.400,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 (Performance)	147.694,07
Altro	

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	230.560,00
Somme regolate dal contratto	224.294,07
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	454.854,07
Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 15, comma 1, lett. k) C.C.N.L. 1/04/1999 (part. di giro)	59.283,55

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le risorse art. 15 comma 1 lett. k) ammontano in via presuntiva ad un totale di €. 59.283,55 così distinte:

Censimento della popolazione €. 14.798,92

Progettazione : €. 20.000,00

Condono: €. 3.058,89

Recupero I.C.I. : €. 21.282,74

Compensi ISTAT: €. 143,00

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 414.066,73, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a € 230.560,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività sarà erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso (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.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2013 e confronto con i corrispondenti Fondi certificati 2010/2011/2012

	Descrizione della fonte di finanziamento (risorse stabili)	2010	2013
C.C.N.L. 5/10/2001	Art. 4 c. 2 (R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato a far data dall'1/1/2000)	€ 26.098,78	€ 34.870,82
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 31 c. 2 (art. 14 c. 4, art. 15 c. 1 lett. a), b) c), f), g), h), i), j), l) c. 5 c.c.n.l. 1/04/99, art. 4 c. 1 e 2 c.c.n.l. 5/10/2001	€ 574.939,00	€ 574.939,00
	Art. 32 c. 1 (Incremento 0,62% m. s. 2001 €)	€ 18.412,02	€ 18.412,02
	Art. 32 c. 3 (incremento 0,50% m.s. 2001 €.	€ 14.848,40	€ 14.848,40
	Art. 32 c. 7 (incremento 0,20% m.s. 2001 €. Alte Professionalità	€ 5.939,36	€ 5.939,36
	Art. 34 c. 1 (dichiarazione congiunta n. 14) (finanziamento progressioni orizzontali)	€ 11.494,00	€ 11.494,00
C.C.N.L. 9/05/2006	Art. 4 c. 1 (Incremento 0,50% m.s. 2003	€ 15.874,02	€ 15.874,02
C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 c. 2 (incremento 0,60% m. s. 2005	€ 21.859,58	€ 21.859,58
	TOTALE	€ 689.465,16	€ 698.237,25
	Costo progressioni economiche orizzontali	€ 296.494,36	€ 253.072,04
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 392.970,80	€ 445.165,16
art. 9 c. 2bis D.L. 78/2010	Riduzione cessati/assunzioni		€ 31.098,43
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 392.970,80	€ 414.066,73

	Descrizione della fonte di finanziamento (risorse variabili)	Entità del finanziamento Euro	
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 c. 2 (Incremento pari allo 0,78% m.s. 1997)	€ 29.373,35	€ 29.373,35
art. 9 c. 2bis D.L. 78/2010	Riduzione cessati/assunzioni		€ 2.324,52
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 29.373,35	€ 27.048,83
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 31 c. 3 c.c.n.l. 2004 - Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge Incentivo recupero evasione I.C.I. (bilancio)	€ 25.424,68	€ 21.282,74
	Art. 31 c. 3 c.c.n.l. 2004 - Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge Incentivo alla progettazione D.Lgs. 163/2006 (OO.PP.) (stimato)	€ 24.110,70	€ 20.000,00
	Art. 31 c. 3 c.c.n.l. 2004 - Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge Condoni edilizi (Incarichi professionali) (D.L. 78)	€ 3.058,89	€ 3.058,89
	Art. 31 c. 3 c.c.n.l. 2004 - Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge - Censimento popolazione	€ 0,00	€ 14.798,92
	Art. 31 c. 3 c.c.n.l. 2004 - Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge Compensi ISTAT (bilancio terzi)	€ 108,63	€ 143,00
	TOTALE RISORSE DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO	€ 52.702,90	€ 59.283,55
	TOTALE GENERALE FONDO (RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI)	€ 422.344,15	€ 441.115,56
	TOTALE DEL FONDO RIPIPORTATO AL VALORE DELL'ANNO 2010	€ 422.344,15	€ 422.344,15
	(RISORSE UTILIZZABILI UNA TANTUM CHE NON RIENTRANO NEL LIMITA PREVISTO DAL D.L. 78/2010)		€ 32.509,92
	TOTALE DEL FONDO	€ 422.344,15	€ 454.854,07
	Lavoro straordinario (per memoria)	€ 88.510,90	€ 88.510,90

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 322/2, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato:

- È stata applicata in via preventiva la decurtazione delle somme eccedenti il limite delle somme inserite nel fondo 2010 pari ad € 18.771,41;
- È stata applicata, separatamente per risorse stabili e risorse variabili la riduzione proporzionale corrispondente alla riduzione del personale in servizio (confrontando la semisomma tra il personale presente al 1° gennaio e al 31 dicembre dell'anno 2013 con quella dell'anno 2010). La riduzione è stata del 7,91%.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazioni n. 50 in data 11/03/2013 e n.181 in data 12.12.2013 è impegnato al capitolo 322/2 del bilancio 2013.

Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 322/5 del bilancio.

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 350 del bilancio.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.



COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2013

Mod.1 – scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione ipotesi		04 DICEMBRE 2013
Data sottoscrizione contratto		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013 rinnovabile tacitamente di anno in anno, fino alla sottoscrizione del successivo
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte pubblica: Dirigente Settore Programmazione Economica- Finanze- Tributi- Personale F.F.– Dott. Samuele Pontino</p> <p>Parte sindacale: per la RSU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materno Massimo - Evangelista Francesca - Iacobone Iolanda - Caputo Antonio - Damiano Antonio - Iannuzzi Giuseppe - Di Nunno Michele Rosario <p>Per le OO.SS.:</p> <p>F.P. C.G.I.L. – Abbascià Liliana F.P. C.I.S.L. - De Palo Gaetano U.I.L. FPL – Crudele Francesco. DICCAP - Sciannamea Cosimo FSI- USAE – Matarrese Antonio C.S.A. – Metta Nicola</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente comparto Regioni Enti locali
Materie trattate dal Contratto integrativo		Disciplina degli istituti che la legge e i CCNL riservano alla contrattazione decentrata.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>La presente relazione illustrativa e tecnico finanziaria è trasmessa al Collegio dei Revisori per la certificazione dell'ipotesi di contratto decentrato - Anno 2013 rinnovabile tacitamente di anno in anno, fino alla sottoscrizione del successivo ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs n.165/2001.</p> <p>La certificazione del Collegio di revisione unitamente all'ipotesi di contratto decentrato e alla presente relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. L.vo n. 150/2009 sarà adottato contestualmente al PEG nell'anno 2013.</p> <p>Non è stato adottato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 c. 2 del D. L.vo n. 150/2009 in quanto rinviato al 31.01.2014 giusta deliberazione CIVIT n.50/2013.</p> <p>E' stato assolto in parte l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. L.vo n. 150/2009</p> <p>La relazione della Performance sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione successivamente la sua adozione.</p>

Mod. 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

CAPO I Articoli da 1 a 2	I primi due articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata.
CAPO II Articoli da 3 a 5	Disciplina i criteri generali relativi alla incentivazione della produttività.
CAPO III Articoli da 6 a 10	Vengano individuate dettagliatamente le indennità la cui disciplina è ancora riservata, per legge o per CCNL, alla contrattazione decentrata, con indicazione dei requisiti che fanno sorgere il diritto a percepire le predette indennità, nonché la loro quantificazione.
Articoli da 11 a 13	Presupposto degli istituti delle progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, delle posizioni organizzative e delle alte professionalità previste dai C.C.N.L. vigenti.
CAPO IV Articoli da 14 a 20	Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro : Relazione sindacali, Formazione, Mobilità, servizi minimi essenziali, banca delle ore, pari opportunità e individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporto di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%.
CAPO V Articoli da 21 a 23	Disciplina altre materie oggetto di Contrattazione decentrata integrativa.
CAPO VI Articoli da 24 a 25	Vengono indicate le clausole di verifica e le norme finali.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione dei precedenti accordi decentrati in materia.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni del CCDI sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applicheranno i sistemi di valutazione e le norme regolamentari dell'ente coerenti con i criteri di cui al D. L.vo n. 150/2009.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il CCDI non prevede nuove progressioni economiche tenuto conto di quanto disposto dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010.

F) Illustrazioni risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il CCDI comporta stanziamento di risorse per la produttività o il raggiungimento di obiettivi specifici. Disciplina e riordina gli istituti che sono rimasti nella competenza della contrattazione decentrata in adeguamento alle disposizioni del D. L.vo n. 150/2009.

*IL DIRIGENTE f.f.
f.to Dott. Samuele Pontino*

Canosa di Puglia, 04.12.2013