



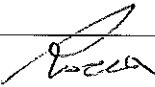
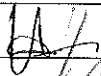
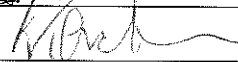
Città di Samarate

Provincia di Varese

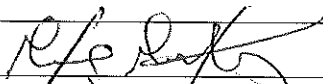
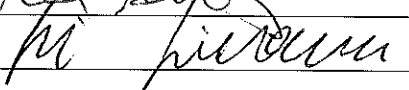
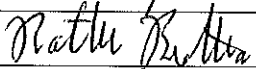
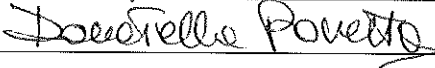
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI SAMARATE PER IL TRIENNIO 2015 – 2017

A seguito di autorizzazione da parte della Giunta Comunale, disposta con deliberazione n.26 in data 05/03/2015, il giorno 13 marzo 2015, la Delegazione Trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del CCNL 01/04/1999, presso la sede municipale del Comune di Samarate provvede alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo decentrato integrativo per il personale del Comune di Samarate – per il triennio 2015/2017 – parte normativa:

Per la parte pubblica

Dott. Rocco Roccia – Segretario Generale - Presidente	
Dott. Paolo Pastori – Coordinatore d'Area	
Dott. Anna Maria Silvestrini – Coordinatore d'Area	

Per la R.S.U.

Cinzia Castiglioni	
Fabrizio Di Giovanni	
Graziella Carnaghi	
Benedetta Rotelli	
Donatella Rovetta	

Per le Organizzazioni Sindacali

FP/CGIL	
CISL/FPS	
UIL FPL	

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI SAMARATE PER IL TRIENNIO 2015 – 2017

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
 - Legge 190/2014 – Legge di stabilità per l'anno 2015;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 5/2/2015;
 - *Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Samarate* di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 135 del 19/12/2013;
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.
2. Si prende atto della operatività delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso l'eventuale personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate (si veda successivo Titolo III).



2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica o a richiesta delle parti sindacali.

Art. 4

Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:
 - a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
 - b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997;
 - c) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione";
 - d) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5

Quantificazione delle risorse

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Coordinatore del servizio competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti normativi vigenti, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano delle Performance annuale, che dimostri l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della performance individuale e di gruppo del solo personale direttamente interessato e coinvolto,
 - c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance ed eventualmente assegnati;
 - d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.



CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
 - a) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità, anche in termini di maneggio valori;
 - b) Compensi per premialità individuale e/o di gruppo (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite ;
 - c) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento in misura intera delle PEO in essere;
 - d) Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.
2. In sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui al comma 1 è destinata al finanziamento dei "Compensi per premialità individuale" di cui alla lettera b) di detto comma.



CAPO III – RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEI "COMPENSI PER PREMIALITA' INDIVIDUALE E/O DI GRUPPO"

Articolo 7

Risorse destinate all'erogazione dei "Compensi per premialità individuale e/o di gruppo"

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
2. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:
 - a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali e/o di gruppo al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) un secondo riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente, previsti nel Piano annuale della Performance, che stabilirà anche l'importo delle risorse disponibili da corrispondere a tale titolo.

PREMIO COLLEGATO ALLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali e/o di gruppo e dei risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, differenziata per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente, sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Tale premio viene inoltre erogato in base ai seguenti criteri generali:

compenso erogato in misura proporzionale alla valutazione rapportata al periodo effettivamente lavorato (assunti o cessati in corso d'anno ecc.);
valutazione differenziata sulla base di tre criteri; competenze, impegno individuale, impegno di gruppo che assumono rilievo differente fra i responsabili di ufficio e servizio e dipendenti non responsabili;

compenso erogato in misura proporzionale alla valutazione rapportata nel seguente modo:

- fino al 95 % valutazione intera;
- dal 91 al 94 % riduzione del 5%;
- dall'80 % al 90% riduzione del 10 %
- dal 70 al 79 % riduzione del 15%
- dal 60 al 69 % : riduzione del 25 %
- dal 50 al 59 % : riduzione del 35 %
- dal 40 al 49 % : riduzione del 50 %
- inferiore al 40 % : nessun compenso.

PREMIO RISERVATO AI DIPENDENTI COINVOLTI IN UN NUMERO LIMITATO DI PROGETTI DI RILIEVO STRATEGICO PER L'ENTE

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati nel Piano annuale della Performance. La conferenza dei servizi definirà il contenuto specifico dei progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi verrà poi demandata ai Coordinatori di area che provvederanno ad indicare il personale coinvolto, definire la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito ed all'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto e –



possibilmente – seguendo il principio della rotazione, al fine di riconoscere a tutti i lavoratori la possibilità di partecipare alla realizzazione di progetti strategici per l'ente.

Ogni anno potranno essere allocate specifiche risorse a favore del personale dell'asilo nido, per lo svolgimento delle attività di cui all'art. 31, comma 5, del CCNL 14/9/2000.

Art. 8

Indennità: fattispecie, criteri e valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettere d), e), f) ed l) del CCNL 1/7/1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di rischio

(art. 17, comma 2, lettera d) CCNL 1/4/1999)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera d) del CCNL 1/4/1999 e dell'art. 37 del CCNL 14/9/2002, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad Euro 30,00 lorde (art. 41 CCNL 22/1/2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto, sono da considerarsi tali prestazioni di lavoro quelle che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute e / o l'integrità fisica.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato provvedimento del Coordinatore di area che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione a situazioni di rischio.

Compenso per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

(art. 17, comma 2, lettera e) CCNL 1/4/1999)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera e) del CCNL 1/4/1999, questo compenso spetta al personale delle categorie A, B e C per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

L'attività disagiata è quella prestata in condizioni particolarmente faticose, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale.

I contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono individuati secondo le seguenti tipologie:

- esposizione a situazioni di disagio connesse, per il particolare tipo di utenza, alla gestione di sistemi relazionali complessi;
- esercizio di funzioni connotate da oggettivi elementi di disagio (fattori da individuare per ciascun servizio soggetto a disagio).

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato provvedimento del Coordinatore di area che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'effettivo svolgimento.

Indennità per particolari responsabilità

(art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999)

La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Aree dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i Coordinatori.



L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al C.C.N.L. 31/3/1999). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.

Criteri per l'attribuzione e misura massima dell'indennità:

CRITERI	IND.TA' LORDA ANNUA MASSIMA
1. responsabilità per conduzione e/o coordinamento gruppo di lavoro; 2. responsabilità di sistemi relazionali complessi; 3. responsabilità discendenti dalla trasversalità della funzione. 4. Assegnazione di compiti connessi a scelte strategiche dell'ente. A coloro che svolgono l'attività sostitutiva del Coordinatore di Area incaricato di posizione organizzativa, verrà riconosciuta una maggiorazione percentuale pari al 20%.	€ 1.800,00

Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) C.C.N.L. 1/4/1999.

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti, ogni anno, con atto formale dal Coordinatore di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS.; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

La liquidazione dell'indennità è disposta mensilmente, dopo la necessaria verifica, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti assegnati.

Indennità di reperibilità

In applicazione dell'art. 23 del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 5/10/2001, sono assicurate le risorse corrispondenti per garantire il servizio di reperibilità.

Compenso per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999)

L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1/4/1999 e s.m.i. (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti dell'Ufficio relazioni con il pubblico.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite



per legge); non compete agli incaricati di posizione organizzativa che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe;

- € 300,00 al Responsabile dei Tributi.

Le indennità di cui al presente comma non sono tra loro cumulabili; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Coordinatore definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di "specificata responsabilità" che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1/4/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Coordinatori. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Indennità di maneggio valori

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa di importo medio mensile riportati nell'allegata tabella:

VALORI TRATTATI	INDENNITA'
Fino ad Euro 5.000,00	---
Da Euro 5.001,00 ad Euro 15.000,00	Euro 1,00
Da Euro 15.001,00 ad Euro 25.000,00	Euro 1,25
Oltre Euro 25.001,00	Euro 1,50

L'attribuzione ai dipendenti è effettuata dal Coordinatore di Area competente. La liquidazione del compenso avverrà annualmente, dopo la necessaria verifica dell'effettiva assunzione di responsabilità.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9

Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e del vigente CCNL.



CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 10

Compensi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi
(art. 15, comma 1, lett.d, CCNL 1/4/1999, art. 43, comma 3, L. 449/1997)

1. *Le eventuali somme spettanti al Comune a seguito della fornitura di consulenze e servizi, certificate dal Servizio finanziario, dedotti tutti i costi, comprese le spese di personale, potranno finanziare, in relazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta, i fondi di incentivazione del personale con i criteri e con le procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, e con le medesime modalità e limiti previsti dall'art. 43, comma 3, della legge 27/12/1997, n. 449".* Le risorse destinate all'incentivazione sono determinate in sede di costituzione dei Fondi del personale sulla base degli indirizzi dettati dalla Giunta comunale, ed integrano i Fondi per la parte che residua dopo avere detratto le quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente.
2. Le parti concordano, qualora non in contrasto con successivi diversi indirizzi della Giunta comunale, che le somme destinate all'incentivazione siano ripartite tra i Fondi del personale, in base alle indicazioni espresse dalla Giunta Comunale e quindi assegnati al personale con i seguenti criteri:
 - la quota che integra il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 sarà destinata ai Settori di appartenenza dei dipendenti che hanno partecipato alla specifica consulenza o servizio in aggiunta ai budget di cui all'art. 7, all'interno del settore la risorsa disponibile a tale titolo sarà ripartita tra i dipendenti in base al grado di apporto di ciascuno, dichiarato dal Coordinatore;
3. L'erogazione degli incentivi è effettuata a conclusione del processo valutativo annuale, contestualmente al pagamento dei compensi per premialità individuale di cui all'art.7.

Art. 11

Incentivi per specifiche attività
(art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 1/4/1999, art. 3, comma 57, Legge n. 662/1996
e art. 59, lettera p, D.Lgs. n. 446/1997)

1. Specifiche disposizioni di legge finalizzano risorse necessarie alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, tra le quali entrano a far parte della costituzione del fondo, nell'ambito delle risorse aventi carattere di variabilità, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera K del CCNL 1/4/1999.
2. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera g) CCNL 1/4/1999, le risorse predette trovano destinazione, in modo corrispondente, nelle uscite e sono utilizzate, tra l'altro, per i seguenti scopi:
 - a) incentivi per progettazione ai sensi dell'art. 92, comma 5 del codice dei contratti pubblici;
 - b) compensi per rilevazioni ISTAT;
 - c) incentivi per recupero evasione ICI (art. 4, comma 3, CCNL 15/10/2001, che integra l'art. 15, comma 1, lettera K);
 - d) incentivi per la produttività a favore del messo notificatore (art. 54 del CCNL 14/9/2000).
3. Le modalità per il riconoscimento e la quantificazione del compenso sono disciplinate dall'apposito regolamento approvati da:
 - con atto della Giunta Comunale n. 128 del 16/07/2005, adottato in applicazione all'art. 87, comma 5 del TUEL e dell'art. 59 del D.Lgs. 446/97 (incentivo ICI).
 - con atto della Giunta Comunale n. 118 del 21/6/2004.



Art. 12
Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da
"Piani triennali di razionalizzazione della spesa"
(art. 16, commi 4-6, D.L. 6/7/2011 n. 98, conv.L. 111/2011)

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutte le aree, di cui all'art. 7.
3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
 - partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;
 - la ripartizione tra il personale è operata dal Coordinatore secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.
4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente Organismo di Valutazione.
5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 7.
6. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.
7. Al fine di una proficua collaborazione, l'Amministrazione si impegna a trasmettere, prima dell'adozione da parte della Giunta, la proposta di piano.



TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 13

Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lett. c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo e nel sistema di valutazione e premialità vigente presso l'ente, a condizione che il contratto di lavoro abbia una durata non inferiore a mesi 6.

Art. 14

Personale distaccato o comandato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 citato del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Samarate distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.
2. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22/1/2004, il personale del Comune di Samarate comandato per periodi superiori a 15 giorni continuativi presso enti, amministrazioni, aziende, ecc. concorre agli istituti del salario accessorio secondo la disciplina prevista nell'ente utilizzatore, fatti salvi diversi accordi definiti con il predetto ente.

TITOLO IV – NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 15

Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2015. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dall'anno 2012. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.



N.1

Criteri ripartizione e destinazione delle risorse

1. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti danno atto dei seguenti principi fondamentali che presidono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il *Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiale del Comune di Samarate* - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) l'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili;
 - d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
 - e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame di eventuali ricorsi dei dipendenti avverso la valutazione resa dai Coordinatori di Area ;
 - f) il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
2. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgetizzazione delle risorse in "budget di Area" (macro-struttura organizzativa) che vengono assegnati ai rispettivi Coordinatori. Detti budget sono gestiti dal Coordinatore per l'applicazione degli istituti incentivanti relativi ai premi del personale delle categorie, ai premi collegati a incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. progettazione e pianificazione urbanistica, recupero evasione ICI, consulenze e contratti di servizio, ecc.)



