



COMUNE DI VILLASOR

Provincia di Cagliari

SSSSSS

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2014

(articolo 4 CCNL 22.1.2004)

[Faint signature]

[Faint signature]

[Faint signature]

[Faint signature]

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA, AUTORIZZAZIONE E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune a tempo indeterminato, tempo determinato, a tempo pieno o parziale.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data della firma.

Art. 2

Vigenza e ambiti del contratto

1. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina dell'art. 17 del CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22/1/2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto.
2. Esso si riferisce a tutti gli istituti contrattuali soggetti a contrattazione decentrata definiti in un'unica sessione negoziale. Dalla sessione unica sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.
3. 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 fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
4. 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, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende efficace quando risulti completata la procedura prevista dal comma 3 dell'art. 5 del CCNL 1998-2001. come modificato dal comma 3 dell'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004.

TITOLO II

MATERIE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

CAPO 1



CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (artt. 31, 32 e 33 del CCNL 22.1.2004)

Art. 4

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. Il fondo è costituito da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2 CCNL 22.01.2004) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e dall'altra di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) che possono variare di anno in anno.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 come segue:
 - ❖ fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
 - ❖ fondo per le progressioni economiche orizzontali artt. 34 e 35);
 - ❖ fondo destinato a compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, attribuite con atto formale dell'Ente (art. 36, comma 2);
 - ❖ fondo destinato a compensi per: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, trattamento per prestazioni ordinarie in giorno festivo, maggiorazioni per orario notturno e festivo notturno;
 - ❖ fondo destinato a compensare la produttività, la crescita di efficienza ed efficacia, la partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).
 - ❖ fondo destinato a compensare specifiche prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1-04-1999.

Art. 5

- la presente pre-intesa di contratto è redatta sulla base della delibera della Giunta Comunale n. 153 del 20 novembre 2014, con la quale sono state assegnate le direttive alla delegazione di parte pubblica, della Deliberazione della Giunta comunale n. 107 del 07 agosto 2014 relativa alla costituzione del fondo variabile e della determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 27 del 06 novembre 2014 relativa alla rideterminazione del fondo incentivante anno 2014;
- la costituzione del FONDO RISORSE DECENTRATE parte fissa e variabile, è quella individuata nell'allegato A) del presente accordo che prevede risorse stabili per complessive Euro 71.177,27 – risorse variabili Euro 16.493,78, per un totale complessivo di euro 87.671,27;
- Art. 6

Destinazione delle risorse per la produttività e lo sviluppo delle risorse umane

I criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sono quelli approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 06 dicembre 2011.

- ❖ Progressioni economiche pregresse: Euro 30.084,73;
- ❖ Indennità di comparto: Euro 17.233,56;

❖ **Indennità di reperibilità:** Euro 600,00;

Servizi interessati: SS.DD. - Stato Civile

Il Servizio è istituito per la giornata di Sabato feriale per la gestione dei servizi funerari e dichiarazioni di morte. E' esclusa qualsiasi sovrapposizione del servizio con gli orari di funzionamento dei servizi. Il pagamento delle indennità avverrà su comunicazione mensile, reso dal responsabile del settore al Servizio Personale accompagnata dal report della effettiva presenza in servizio.

❖ **Indennità di rischio:** Euro 3.720,00;

Al solo fine di semplificare l'applicazione si riporta la definizione:

"Comportano rischio quelle prestazioni lavorative che implicano un'esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano un'esposizione diretta e continua". L'indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

❖ **Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, autisti, Capi Operai);**

Il rischio è remunerato con la somma di Euro 30,00 mensili lordi.

Il pagamento dell'indennità avverrà su comunicazione mensile resa dai Responsabili dei Settori interessati al Servizio Personale secondo le effettive presenze in servizio. Per ogni giorno di assenza dal servizio, per qualsiasi causa, verrà detratta 1/26 di euro 30,00. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi. Il Responsabile del Servizio dovrà inviare un elenco delle persone aventi diritto al servizio Personale entro il 15 di gennaio di ogni anno.

❖ **Indennità di specifiche responsabilità**

art. 36 comma 2 CCNL 22-01-2004:

Euro 600,00;

Al solo fine di semplificare l'applicazione, si riporta qui di seguito la definizione del CCNL:

"L'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 36 comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B) e C) e del personale di categoria D) non incaricato di posizione organizzativa, attribuite con atto formale dei Responsabili e derivanti dalle qualifiche di: Ufficiale di Stato Civile-Anagrafe; Ufficiale Elettorale; Responsabile dell'Ufficio Tributi; formatori professionali e archivisti informatici e addetti ai servizi di Protezione Civile.

Nel caso specifico s'identifica l'Ufficiale di Stato Civile".

L'importo massimo del compenso è definito in Euro 300,00 annui lordi. L'attribuzione del compenso avverrà mediante l'individuazione dei titolari di particolari responsabilità e la graduazione dell'indennità secondo l'allegato modello.

L'importo di Euro 300,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 36, comma 1 del CCNL 22-01-2004 se erogato con la stessa motivazione. Se comprende anche la particolare responsabilità di cui all'art. 36, comma 1 prevarrà la prima indennità.

I compensi per l'indennità succitata sono erogati mensilmente. Il Responsabile trasmetterà all'Ufficio Personale entro il 15 di gennaio di ogni anno l'elenco degli aventi titolo.

❖ **Maneggio valori**

art. 36 comma 2 CCNL 22-01-2004:

Euro 200,00;

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.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

La liquidazione delle competenze è disposta dal Servizio Personale su certificazione del Responsabile competente.

Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:

- **ECONOMO** -servizio di economato;
- **SERVIZIO TECNICO** – personale addetto riscossioni diritti
- **SERVIZIO ANAGRAFE E STATO CIVILE** – personale addetto alla riscossione diritti

Il pagamento dell'indennità avverrà su comunicazione mensile resa dai Responsabili dei Settori interessati al Servizio Personale sulla base della effettiva presenza in servizio.

L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- ❖ **Euro 0,52** al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
- ❖ **Euro 1,04** al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
- ❖ **Euro 1,55** al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

Il pagamento dell'indennità avverrà su comunicazione mensile resa dai Responsabili dei Settori interessati al Servizio Personale le effettive presenze in servizio. Il Responsabile trasmetterà all'Ufficio Personale entro il 15 di gennaio di ogni anno l'elenco degli aventi titolo.

❖ **Incentivi art. 18 L. 12-02-1994 n. 109**

Modificato con D.Lgs. 163/2001 art.92, modificato con legge n.114/2014 artt.13 e 13 bis e secondo regolamento comunale approvato a seguito di contrattazione integrativa decentrata : Euro 5.000,00;

Le parti concordano che l'erogazione di detti incentivi avvengono secondo la disciplina approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 85/2012, per le OOPP in essere alla data dell'entrata in vigore della Legge n.114/2014, per gli incarichi dopo l'entrata in vigore della Legge n.114/2014 con disciplina aggiornata alla nuova normativa.

Incentivi recupero evasione ICI

art. 59, c. 1 D.Lgs. 596/1997:

Euro 5.000,00;

L'erogazione di detti incentivi avvengono secondo la disciplina approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 17-03-2008 e precisamente: "L'8% del gettito ICI riscosso dall'attività di recupero è destinato all'incentivazione del personale dell'Ufficio Tributario, ivi compresi i messi notificatori, ed è ripartito con determina del suo Dirigente con un massimo del 6% per ciascun dipendente". Il Responsabile trasmetterà all'Ufficio Personale entro 15 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione comunicherà al Servizio Finanziario – Personale l'importo da prevedere nel fondo incentivante la produttività dell'anno interessato e a chiusura dell'anno finanziario l'elenco dei beneficiari.

Compensi per l'incentivazione individuale

I compensi per l'incentivazione individuale e collettiva della produttività saranno erogati secondo il sistema di valutazione vigente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 164/2011, per un importo di € 20.186,21 pari all'80 % destinato alla retribuzione delle performance individuali e per € 5.046,55 pari al 20 % destinato alla retribuzione della performance organizzativa.

Art. 7

Servizi minimi essenziali

In caso di sciopero, sono individuati i seguenti servizi minimi essenziali e contingenti:

SERVIZIO	FIGURE PROFESSIONALI	NUMERO DIPENDENTI
STATO CIVILE-ELETTORALE	Cat. giur.B3-COLL. PROF.LE	1
PROTEZIONE CIVILE	Cat. Giu. B1-B3 OPERAT. TECNICI	2
CIMITERIALE	Cat. giur. B3 OPERAT. TECNICI	1
VIABILITA'-ILLUM. PUBBLICA	Cat. giur. B3 OPERAT. TECNICO	1
POLIZIA MUNICIPALE	Cat. giur. C1 VIGILE URBANO	1
SERV. DEL PERSONALE	Cat. Giur. B3 - COLL, PROF.LE	1

Le prestazioni lavorative minimali da assicurarsi in caso di sciopero sono quelle dell'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali - comparto regioni-autonomie locali sottoscritto in data 19-09-2002.

I responsabili dei servizi, in caso di sciopero, individueranno i lavoratori coinvolti nelle prestazioni lavorative, per profilo professionale, dandone comunicazione 3 giorni prima alle OO.SS. e ai singoli dipendenti.

Art. 8

Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale.

ALLEGATI:

- ALLEGATO A) - COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2014 PARTE FISSA E PARTE VARIABILE;



Il giorno 30 dicembre dell'anno 2014, presso la sede del Municipio, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica, RSU e OO.SS Territoriali, regolarmente convocate, composte come previsto dall'art. 10 del CCNL.

Le parti, in esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale n. 171 adottata in data 23 Dicembre 2014, recante: *“Autorizzazione sottoscrizione contratto decentrato anno 2014”*, le parti – qui di seguito – sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo economico 2014 secondo la preintesa.

- Delegazione di Parte Pubblica

Dott.ssa Maria Domenica Areddu

- R.S.U.

- Sergio Valdy

- Mella Ana Orzella

- [Signature]

- Organizzazioni Sindacali Territoriali

- [Signature]

- [Signature]

- [Signature]

COMUNE DI VILLASOR
Provincia di Cagliari

COMUNE DI VILLASOR

PROVINCIA DI CAGLIARI

23 DIC 2014

Prot. N°13385.....

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI

Set Cl. 10 P. 000.....

OGGETTO:

Parere sulla Relazione tecnica finanziaria riguardante la costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa parte economica 2014.

La sottoscritta Silvia Scardaccio, Revisore dei Conti, iscritta all'ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Cagliari al n. 331/A;

visti gli atti presentati dall'Ufficio Segreteria Affari Generali nella persona del Segretario Comunale, circa la contrattazione collettiva decentrata di cui all'oggetto, significa quanto segue:

è prevista la copertura finanziaria nell'esercizio di competenza 2014;

pertanto, trattandosi di somme già certificate bilancio di previsione per l'anno 2014, le stesse, sono già state oggetto di verifica del rispetto del comma n. 557 della Legge n. 296/2006 e di tutte le limitazioni di legge che riguardano la spesa del personale nonché sul patto di stabilità.

Alla luce di quanto sopra esposto si

ESPRIME

Parere Favorevole.

Villasor li, 23.12.2014

IL REVISORE DEI CONTI
Dott.ssa Silvia Scardaccio