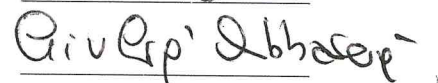
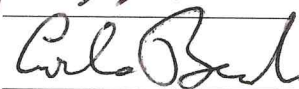
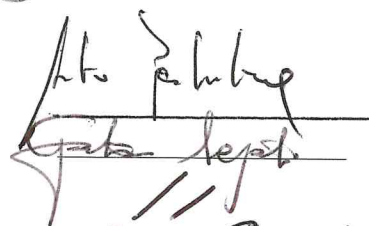


**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Barletta 2013 – 2015**

IL GIORNO 30/3/2015 ORE 10,00

Parte pubblica: Dott. Porcelli Giovanni  
presidente segretario  
generale  
Parte sindacale  
Coordinatore RSU:  
CISL FP Depalo Gaetano  
UIL FPL Crudele Francesco  
DICCAP Berardi Carlo  
CGIL FP Abbascià Giulia  
CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI Patella Raffaele



**TITOLO I**

**CAPO I**

**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**Oggetto durata, decorrenza del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si richiama ai contratti nazionali e alle disposizioni normative di lavoro in vigore e si applica al personale dipendente del Comune di Barletta con rapporto di lavoro o tempo indeterminato e determinato esclusi i dirigenti.

2 Il presente contratto non può essere comunque in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o dalle norme di legge in materia. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate



Le parti si impegnano sin da ora ad adeguare le presenti norme con gli accordi nazionali e le norme di legge innovative della presente disciplina.

3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia dalla data di sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa decorrenza indicata dagli articoli successivi.

## Art. 2

### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) **per lo parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle 00.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

b) **dal Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art 4 del CCNL del 22/1/2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il C.C.D.I. potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle 00.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro ferma restando la necessita di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

## Art 3

### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1 Le parti convengono che almeno ogni sei mesi sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2 Oltre a tale incontro semestrale, la RSU e le 00.SS. possono richiedere altri incontri mediante richiesta scritta da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

3 In occasione delle verifiche le parti possono concludere accordi integrativi da stipularsi con la stessa procedura prevista per lo conclusione del presente contratto.

## Art.4

### **Interpretazioni, modifiche ed integrazioni**

1 Nel caso insorgano controversie interpretative delle norme contenute nel presente CCDI le parti firmatarie possono anche unilateralmente richiedere la convocazione della delegazione trattante. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.



2. Qualora la richiesta provenga dalla parte sindacale, il Presidente della delegazione trattante convoca apposita riunione entro 10 giorni dalla richiesta.
3. Nel caso l'incontro sia richiesto dalla parte pubblica la parte sindacale viene convocata con almeno 10 giorni di anticipo sulla data fissata per la riunione.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto decentrato.

## **CAPO II**

### **DISPOSIZIONI DIVERSE**

#### **Art. 5**

##### **Relazioni sindacali**

1. In applicazione del d.lgs 165/2001, come modificato ed integrato dal d.lgs 150/2009, il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dalle disposizioni in materia previste dal medesimo d.lgs. 165/2001 e dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
3. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell' 1/4/1999 nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della RS.U., salvo diversa intesa tra le parti.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e, in ogni seduta, dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previo verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
5. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
6. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta anche ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta, corredata dalla relativa documentazione, almeno tre giorni lavorativi prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente a mezzo posta elettronica.
7. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999, lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.





## Art. 6

### Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

## Art 7

### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'amministrazione comunale si pone come obiettivo primario l'organizzazione e l'attuazione dei principi di sicurezza e salute dei luoghi di lavoro, secondo i criteri e i dettami stabiliti sia dalla norma tecnica pertinente che dalle nuove conoscenze in materia di sicurezza ed igiene del luogo di lavoro messe a disposizione dal progresso scientifico e tecnologico.
2. A tale scopo, l'organizzazione aziendale della sicurezza prevede la linea dei poteri attribuiti ai datori di lavoro, dirigenti, preposti che sono supportati, nelle decisioni tecniche e nei provvedimenti da assumere, dal servizio di prevenzione e protezione (SPP) e dal medico competente aziendale (MCA).
3. In accordo e con la collaborazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e del MCA, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni manutentive ed ausiliarie e alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali; in particolare il MCA provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria (PSS).
4. L'Amministrazione comunale si impegna, altresì, ad aggiornare, secondo necessità, il documento di valutazione dei rischi (DVR) delle varie sedi di lavoro aziendali ricomprendendo in tale valutazione e aggiornamento anche quello psico-sociale secondo i disposti del d.lgs. 81/08; la valutazione e l'aggiornamento dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza secondo quanto stabilito dal d.lgs 151/2001, nonché quelli connessi alla differenza di genere, all'età o alla provenienza da altri paesi.
5. L'Amministrazione comunale si impegna a stanziare in bilancio le risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi e dalle valutazioni di cui al precedente comma sulla base di un programma pluriennale e a darne informativa alle Rappresentanze sindacali aziendali, OO.SS- RSU-RLS, con specifico riferimento alle somme stanziate in bilancio in materia di salute e sicurezza nonché al relativo piano degli interventi derivanti dall'analisi e valutazione di cui al comma 4.
6. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare informare e formare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione obbligatorio esteso a tutti i lavoratori in materia di sicurezza





di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

## Art. 8

### Sviluppo attività formative

1. La formazione del personale comunale costituisce elemento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane ed è finalizzata ad incidere sulle prestazioni individuali e sul funzionamento degli uffici e dei servizi, per elevare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.

2. Per la realizzazione degli obiettivi di cui al precedente comma 1, vengono annualmente predisposti appositi piani di formazione professionale, di riqualificazione e di aggiornamento del personale che non siano astratti dal contesto del sistema organizzativo su cui si interviene, ma in grado di garantire una attività formativa permanentemente legata alla pratica quotidiana dello stesso contesto, capace di evolvere gli orientamenti e le soluzioni operative e che sia attenzione critica costante ai processi in campo per migliorarli ed adeguarli agli scopi operativi dell'Ente.

3. La pianificazione della formazione contiene:

- l'individuazione degli obiettivi strategici e l'indicazione dei tempi di attuazione dei programmi di formazione;
- l'identificazione delle attività di formazione che coinvolgono tutti i dipendenti e quelle riguardanti specifiche professionalità, previa analisi dei bisogni formativi da effettuarsi mediante apposite conferenze di servizio o con l'impiego di questionari;
- l'indicazione delle tipologie dei percorsi di formazione (corsi e/o seminari organizzati dall'Ente o da strutture esterne, stage presso altre amministrazioni o aziende private, auto-formazione e auto-aggiornamento con la fornitura del materiale e delle necessarie istruzioni, ecc.);
- la definizione della metodologia di valutazione dei singoli moduli e percorsi formativi, nonché le ricadute sul piano dell'arricchimento ed aggiornamento professionale;
- la definizione delle modalità di accesso alla formazione.

4. Nel definire le modalità di accesso, vengono individuate le priorità ed indicati precisi criteri (precedenza a chi non ha ancora svolto attività di formazione, a chi è coinvolto in processi di riorganizzazione, a chi opera in strutture "strategiche", favorendo processi di rotazione), con l'obiettivo di offrire a tutti i dipendenti l'opportunità di formarsi ed aggiornarsi.

5. Alla formazione professionale, alla riqualificazione ed all'aggiornamento del personale è destinato un importo pari almeno all' 1% annuo della spesa complessiva del personale dipendente nell'anno di riferimento, ferme restando le disposizioni di legge al tempo vigenti.

6. La formazione e l'aggiornamento del personale, avendo la finalità di migliorare la qualità e la funzionalità dei servizi dell'Ente, sono considerati elementi di valutazione nel processo dinamico di misurazione e valutazione della performance dei singoli dipendenti.

## Art. 9

### Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del d.Lgs 165/2001, l'amministrazione costituisce il "comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a cursive 'JW' and the second is a cursive 'A'.

**discriminazioni"**, formato secondo quanto previsto dal comma 2 del citato articolo, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il Comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4 L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22/1/2004.

5. Sono fatte salve le responsabilità previste dal citato art 57 del d.Lgs 165/2001, in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo.

#### **Art. 10**

##### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

#### **Art 11**

##### **Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. L'Amministrazione favorisce la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del d.Lgs 285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located in the bottom right corner of the page.



## Art 12

### Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo per le prestazioni di lavoro straordinario è individuato dall'art. 14 commi 1,2 e 4, del CCNL 1/4/1999.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestatato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art 14 del CCNL 1/4/1999 le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1 anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del d.Lgs 285/1992 e s.m.i per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
- 4 L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possano permetterne la stabile riduzione.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.
6. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti, tra OO.SS. e Dirigenti del servizio interessato.
7. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.
8. Ai fini della disciplina di cui all'art. 38, comma 3, del CCNL 14/09/2000, per l'assistenza agli organi istituzionali, il limite individuale di ore di lavoro straordinario viene elevato al massimo consentito dalla Legge per un numero non superiore al 2% dei dipendenti in servizio.

## Art 13

### Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 (trentasei) ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo alla data di maturazione del diritto.

Two handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The first signature is a cursive-style name, and the second is a more stylized, possibly abbreviated signature.



3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti con la partecipazione del C.U.G., finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate, di norma, il mese successivo alla prestazione lavorativa.

## **TITOLO II**

### **MATERIE DI ACCORDO**

#### **CAPO I**

#### **CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

##### **Art. 14**

##### **Risorse per la contrattazione decentrata**

1. Il fondo destinato alle politiche dello sviluppo delle risorse umane e della produttività è definito annualmente nel suo ammontare con determinazione dirigenziale per la parte stabile e dalla giunta comunale per la parte variabile, entro i limiti stabiliti dall'art. 9, comma 2 bis, d.lgs 78/2010, secondo quanto previsto dai commi successivi.
2. L'incremento delle risorse delle risorse decentrate variabili di cui all'articolo 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 è legato ad un effettivo miglioramento quali - quantitativo di specifici servizi individuati - secondo quanto previsto dal successivo comma 6 lett .A) - tra quelli previsti nel Piano della Performance.
- 3 L'incremento delle risorse decentrate variabili di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 è legato all'introduzione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, al quale 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.
- 4 L'effettiva integrazione del Fondo di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 è proporzionale all'effettivo livello di miglioramento raggiunto dagli specifici servizi individuati - secondo quanto previsto dal successivo comma 6 lett A) - tra quelli previsti nel Piano della Performance e valutato dall' Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in relazione agli indicatori previsti nel Piano stesso.
5. L'effettiva integrazione del Fondo di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 è collegata alla reale ed efficace attivazione del nuovo servizio individuato e dei processi di riorganizzazione - secondo quanto



previsto dal successivo comma 6 lett. B) e C) - attestata a consuntivo dal dirigente di riferimento e validata dall'OIV.

6. Ogni anno, in occasione della predisposizione dello schema di bilancio di previsione, i dirigenti possono proporre al Segretario Generale per l'inoltro alla Giunta comunale, ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 1/4/1999:

A. Progetti di miglioramento di specifici servizi o la realizzazione di progetti strategici inseriti nel Piano della Performance (art 15 comma 2). I progetti debbono contenere gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse e i relativi criteri, nonché i sistemi di verifica a consuntivo;

B. Progetti di introduzione di nuovi servizi (art 15 comma 5) non previsti nel Piano della performance. I progetti debbono contenere gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, il personale da coinvolgere, i tempi di realizzazione, la quantificazione delle risorse e i relativi criteri nonché i sistemi di verifica a consuntivo;

C. Processi di riorganizzazione generali (art.15, comma 5) finalizzati ad un accrescimento di quelli 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.

7 La Giunta comunale, qualora ritenga di accogliere le proposte di cui al precedente comma 6, previa informativa alla RSU, inserisce nello schema di bilancio le relative risorse finanziarie e, successivamente all'avvenuta approvazione del bilancio di previsione da parte del Consiglio Comunale nel PEG I nuovi servizi vengono contestualmente inseriti nel Piano della Performance, prevedendo risorse aggiuntive derivanti dalle economie di cui ai Piani Triennali di razionalizzazione come previsti dall'art. n°16, commi 4 e 6, del D.L. n°98/2011.

8. Le risorse di cui al precedente comma 6 sono erogate esclusivamente al personale coinvolto nei progetti in relazione all'apporto individuale fornito.

9. La previsione in bilancio delle risorse di cui ai commi precedenti e la loro successiva erogazione sono in ogni caso condizionate al rispetto degli equilibri di bilancio e dei limiti previsti da norme di legge.

10. Le risorse per gli incentivi non distribuite nel corso dell'anno, ad eccezione di quelle finanziate ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5, saranno riportate in aumento del fondo per l'anno successivo ai sensi dell'art.17, comma 5, del CCNL 1/4/1999.

## Art. 15

### Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate

I. L'ammontare del Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ripartito secondo la disciplina del presente titolo.

2. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1, lett. K) del CCNL 1/4/1999 sono definite in via previsionale e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.





## CAPO II

### CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI AL SALARIO ACCESSORIO

#### Art. 16

Retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità

1. Le retribuzioni di posizione e di risultato sono determinate nei limiti di cui:

- a. all'art. 10, commi 2 e 3, del CCNL del 31/3/1999 in relazione di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
- b. all'art. 10, comma 4, del CCNL del 22/1/2004 in relazione allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea specialistica e/o iscrizione in albi professionali ed allo svolgimento di attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

2. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti nel limite massimo di cui all'art. 9 del CCNL 31/03/1999 per due anni salvo diverse e comprovate esigenze di carattere organizzativo e, in ogni caso per una durata non superiore a quella dell'incarico dirigenziale di riferimento.

3. Le risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato - pari al massimo al 25% dell'indennità di posizione per le fattispecie di cui al precedente comma 1 lett. a) e al massimo 30% dell'indennità di posizione per le fattispecie di cui al precedente comma 1 lett. b) - 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;

4 La retribuzione di risultato è corrisposta nei termini e con le modalità previste dal **“Regolamento concernente il sistema di misurazione e valutazione delle performance”**;

5. Ai sensi dell'art. 6 del d.lgs n.141 del 01/08/2011, correttivo del d.lgs n.150 del 27/10/2009, per l'anno 2013 non si applica la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli art.19, comma 2, e art.31 del d.lgs 150/2009. Le predette disposizioni saranno applicate a decorrere dalla tornata di contrattazione collettiva nazionale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009 ovvero in presenza di risorse aggiuntive derivanti dalle economie di cui ai piani triennali di razionalizzazione come previsti dall'art 16, commi 4 e 6, del d.l. 98/2011.

#### ART. 17

##### **Indennità di disagio (art 17 comma 2 lett. e - CCNL. 1/4/1999)**

I. L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C , sulla base di specifico atto scritto del Dirigente di Settore della struttura cui il dipendente stesso è assegnato, che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.



2. L'indennità è diretta a remunerare specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Le modalità di effettuazione della prestazione devono concretamente differenziarsi da quella della generalità dei dipendenti e non devono caratterizzare in modo tipico le mansioni di un determinato profilo, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. **Per attività disagiata si intende una attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.**

3. L'indennità di disagio non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata, nel rispetto dei seguenti principi:

- l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio;

4. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare **attività particolarmente disagiate** le seguenti:

Attività professionale svolta	Motivazione	Importo mensile
Personale della biblioteca	destinato in via continuativa e prevalente alla archiviazione e gestione dei testi nell'attuale sito ubicato nei sotterranei del castello	€ 18,00 mensili
Personale addetti agli "sportelli"	Personale addetto al pubblico in via continuativa e prevalente durante l'orario di servizio con un notevole afflusso di utenza tale da determinare un sovraccarico di lavoro in termini temporali e di intensità	€ 18,00 mensili
Tecnico di vigilanza MOTOCICLISTA	Personale esposto ad intemperie, avversità atmosferiche, smog, ecc...	€ 30,00 mensili

5. Annualmente, in sede di contrattazione della destinazione delle risorse decentrate, in funzione delle disponibilità economiche destinate all'istituto, le parti possono individuare e/o confermano le ipotesi ascrivibili a detto istituto;

6. Tale importo è corrisposto **mensilmente** in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## Art. 18

### Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplato la relativa indennità);

b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);

c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti
Operatore Manutenzione Logistica	1
Addetto Manutenzione Logistica	1
Tecnici di Vigilanza motociclisti	4

3 Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati a compensare la performance organizzativo ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## Art. 19

### Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14/09/00 in particolare:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione ai fini della corresponsione della relativa indennità devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22,00 e le 6,00 del mattino;





d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensi interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 06,00 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, com. 2, lett. c):

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 20**

### **Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

a) istituita con provvedimento di Giunta Comunale che individua le "aree di pronto intervento" (ossia l'elenco analitico/funzionale delle attività e dei servizi che dovranno essere assicurati attraverso l'istituto della pronta reperibilità);

b) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

c) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

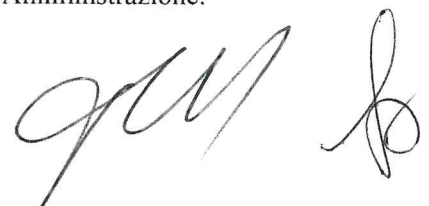
d) non può essere superiore 6 volte al mese per dipendente;

e) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo a richiesta del dipendente;

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.





3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale e regolamentare vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità sono i seguenti:

- Servizio Tecnico;
- Servizio Cimiteri;
- Servizio di Stato Civile;
- Servizio Sociale;
- Polizia Locale.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## Art. 21

### Indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda ai seguenti elementi oggettivi:

- essere qualificati agenti contabili o sub agenti contabili ai sensi del Regolamento di economato;
- svolgere attività di maneggio di valori di cassa in via continuativa, anche per periodi limitati di tempo, ma, comunque, sufficientemente lunghi da determinare a carico dell'incaricato un effettivo rischio finanziario. Per maneggio si intende lo scambio frequente dei valori di cassa durante la giornata lavorativa.
- Non determina maneggio valori la semplice custodia dei valori di cassa oppure il maneggio saltuario degli stessi.
- Per valori di cassa si considerano oltre al denaro contante altresì i valori bollati e titoli al portatore rappresentativi del denaro (quali a titolo esemplificativo i buoni pasto e i buoni benzina) che possono essere direttamente utilizzati dal possessore.

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. ufficio economato, dell'ufficio verbali presso comando PM, degli uffici anagrafici che rilasciano certificati con incasso dei diritti, le biglietterie gestite dal personale dipendente).

3. L'incarico di maneggio e custodia dei valori di cassa dovrà essere conferito con atto scritto dal dirigente responsabile del settore.

4. Il valore dell'indennità giornaliera è quantificato sulla base dell'importo medio dei valori gestiti calcolato su base trimestrale. Il valore medio è calcolato quale somma dei valori maneggiati come risultanti da registri

di carico e scarico o qualunque altro documento altresì denominato utilizzato per la contabilità dei valori custoditi ed è attestato dal dirigente responsabile del servizio;

Il pagamento avverrà su base trimestrale previa definizione del fondo risorse decentrate e finanziamento dell'indennità di cui trattasi, secondo la seguente tabella.

importo valore medio mensile valori maneggiati	Importo indennità (giornaliero in €)
Da 0 a 500,00	0,52
Da 500,01 a 2.000,00	0,65
Da 2.000,01 a 5.000,00	0,85
Oltre 5.000,00	1,55

5. Nel caso di personale addetto al maneggio di più valori di cassa con lo stesso incarico il valore medio sarà calcolato quale somma di tutti i valori maneggiati.

6. Nel caso di attività svolta contestualmente da più soggetti all'interno dello stesso settore/servizio/ufficio con individuazione di un solo agente contabile o sub agente o incaricato di maneggio e custodia l'indennità sarà erogata esclusivamente a questi.

7 Gli eventuali risparmi derivanti dal l'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## Art. 22

### Indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000. è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione;

a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;

3 Gli eventuali risparmi derivanti dell'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 27 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nello legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).





## Art. 23

### Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D) cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale da un minimo di €. 1.000,00 e sino a un massimo di €. 2.500,00 per la fascia A), e da un minimo di €. 800,00 e sino a un massimo di €. 1.800,00 per la fascia B).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicino specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrino nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. Il compenso può essere corrisposto ai dipendenti delle categorie B, C, e D, purchè non siano titolari di posizione organizzativa.
4. I destinatari dell'incentivo possono essere dipendenti delle categorie professionali B, C e D in possesso di almeno un anno di esperienza lavorativa nell'ente ai quali con atto formale del dirigente competente sia stato attribuito uno degli incarichi di seguito indicati.
5. Il Segretario Generale, con proprio atto, entro il termine perentorio del 31 marzo, dopo la ripartizione delle Risorse del fondo per il salario accessorio, per ciascun anno, sentite le proposte dei Dirigenti, sulla base del organigramma dell'Ente e degli obiettivi strategici dell'Amministrazione Comunale, individua il numero degli incarichi conferibili nell'anno di fascia A e di fascia B ed assegna gli stessi a ciascuna direzione per il successivo atto formale di conferimento della specifica responsabilità.
6. I criteri di attribuzione dei compensi nonché i sistemi di valutazione annualmente della performance organizzativa e individuale sono quelli stabiliti nel "**Sistema di misurazione e valutazione della performance**", adottato dalla Giunta Comunale.
7. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
9. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008.
10. In applicazione del D.lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
11. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.



## Art. 24

### Esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art 17, comma 2, lett i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22/1/2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura di € 300,00 = annuali.
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe
b) Ufficiale elettorale
c) Responsabile di tributi
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico
e) Responsabile di attività inerenti la protezione civile
f) Messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata semestralmente.
5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008.
6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
7. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

## Art. 25

### Progressione economica orizzontale nell'abito della categoria

1. Le parti prendono atto che l'istituto della progressione orizzontale, in considerazione dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, convertito in legge n.122/2010, per il triennio 2011/2013 non viene applicato e rimandano a successiva contrattazione la definizione della materia.

## Art 26

### Performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo II°.



2. I criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, i criteri generali delle metodologie di valutazione del personale ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, e, pertanto, i sistemi di valutazione annualmente della performance organizzativa e individuale sono quelli stabiliti nel “**Sistema di misurazione e valutazione della performance**”, adottato dalla Giunta Comunale.

#### Art 27

### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. L'art.2, comma 3, del D.Lgs 165/01 dispone che: “L’attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale”.

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 che dispone che: a decorrere dal 10 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”.

3 Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato 8 del presente CCNI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.



## **Art 28**

### **Personale in distacco sindacale**

1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art 5 del CCNL del 7/8/1998 e successive modificazioni e integrazioni, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali.

## **Art 29**

### **Disposizioni 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. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salva diversa determinazione delle parti.

Two handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The first signature is a stylized, cursive 'G.M.' and the second is a more complex, looped signature.



## COMUNE DI BARLETTA

Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, **in merito al CCDI 2013-2015. Relazione illustrativa.**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		Preintesa del 16/12/2014
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott. Porcelli Giovanni segretario generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP  Firmatarie della preintesa: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL DICCAP,
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) CCDI normativo 2013-2015
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Si in data 05/03/2015</b>  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Negativo</b>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Coincide con il PEG per effetto dell'art. 169 comma 3 bis TUEELL</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Si con delibera di consiglio comunale n. 48/2012</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Si lettere a), f) g) i)</b>  La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>In fase di redazione da parte della segreteria comunale.</b>
Eventuali osservazioni =====		

## Modulo 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.

Il contratto decentrato normativo (firmato il 6/6/2000 dopo approvazione ipotesi con DG n. 249 del 16/5/2000) ha cessato la sua efficacia per legge al 31/12/2012.

Con la preintesa del 16/12/2014 (in allegato) il tavolo in sede di contrattazione ha definito il nuovo CCDI normativo 2013-2015 da cui derivano le modalità di applicazione degli istituti premiali o delle indennità previste dal CCNL o previste dal CCDI normativo stesso.

La parte di rilevante dal punto di vista economico che deve ricevere l'attenzione da parte del collegio per le valutazioni e la certificazione del contratto è presente negli artt. 16-17-18-19-20-21-22-23-24-26.

Tali articoli si riferiscono alle modalità di utilizzo delle risorse annualmente quantificate secondo la disciplina dell'art 31 CCNL 22/1/2004.

*Allegato 1* Ipotesi di CCDI 2013-2015

### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse annualmente quantificate, al netto degli utilizzi per gli istituti contrattuali in godimento (progressione economica e indennità di comparto e trattamento accessorio per il personale transitato nei ruoli comunali dalla regione), viene utilizzato per i seguenti istituti contrattuali previsti dal CCNL e nel dettaglio disciplinati dal CCDI.

Art. 16	Retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi di responsabilità di cui all'art. 8 CCNL 31/3/1999 e 10 CCNL 22/1/2004.	La definizione degli importi spettanti discende dal "sistema di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale" licenziato dal confronto sindacale ed in fase di approvazione in giunta.
Art. 17	Indennità di disagio prevista dal CCNL 1/4/1999 art 17 comma 2	Si tratta di situazioni di svolgimento del lavoro valutate come disagiate dal tavolo di contrattazione per le quali è previsto un ristoro al personale dipendente.
Art. 18	Indennità di rischio prevista dal CCNL 37 14/9/2000 in € 30,00 mensili	Si tratta di indennità rivolta a compensare la rischiosità di talune prestazioni indicate specificatamente nel decentrato. A differenza del disagio l'indennità copre il rischio per la salute e l'integrità fisica del dipendente nell'espletamento delle sue funzioni.
Art. 19	Indennità di turno prevista dal CCNL 14/9/2000 art. 22 per il personale di taluni settori il cui orario di lavoro è distribuito in modo equilibrato su più fasce orarie.	Il personale interessato all'erogazione di tale indennità è quello della Vigilanza e del Castello-teatro com.le.
Art. 20	Indennità di reperibilità art. 23 CCNL 14/9/2000	Le aree individuate dall'amministrazione con delibera di giunta n. 272/2013. Il personale sarà individuato dal dirigente sia in termini di numerosità che di articolazione degli orari.
Art. 21	Indennità maneggio valori art. 36 CCN 14/9/2000	I destinatari sono i dipendenti individuati dai dirigenti quali agenti o sub agenti contabili. Come previsto dal CCNL il CCDI prevede delle fasce di indennità giornaliera nel range definito a livello nazionale.
Art. 22	Indennità art. 24 comma 5 CCNL 14/9/2000	I destinatari sono i dipendente che anche senza essere inseriti in turnazione svolgono ordinariamente lavoro nelle giornate domenicali o in orario notturno. Si tratta attualmente dei custodi delle strutture comunali sportive.
Art. 23	Indennità particolari responsabilità art. 17 comma 2 let f del CCNL 14/9/2000	Destinatari un certo numero di posizioni di responsabilità individuato ogni anno dal segretario



		comunale su indicazione dei dirigenti entro i limiti di finanziamento definiti dalla contrattazione sulla destinazione delle risorse decentrate. Le modalità di definizione dell'importo è definito nel sistema di misurazione e valutazione della performance all'art. 23.
Art. 24	Indennità particolari responsabilità art. 17 comma 2 let i del CCNL 14/9/2000	Destinatari sono i dipendenti che svolgono specifiche attività e funzioni già predefinite dal CCNL. Allo stato attuale sulla base dell'attuale struttura organizzativa i destinatari sono 12 dipendenti dell'anagrafe, 1 responsabile URP, 1 messo notificatore ch svolge funzioni presso il giudice di pace, 1 incaricato della PM per il coordinamento in fase di protezione civile.
Art. 26	Performance organizzativa	Destinatari i dipendenti nell'ambito delle attività definite nel peg/piano della performance su obiettivi "sensibili" sviluppati nell'ambito del programma di mandato e nella programmazione annuale unitamente a quelli che trovano specifico finanziamento negli artt. 15 comma 2 e 5 di cui all'art. 14 del presente CCDI.

**Annotazioni: C) effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI firmato il 6/6/2000.

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

L'attuale CCDI è limitato a definire le risorse destinabili all'incentivazione per i gruppi di lavoro degli obiettivi che hanno trovato specifico interesse da parte dell'amministrazione finanziabili con le risorse indicate nell'art. 14.

L'attuale struttura sopra descritta non consente una efficace incentivazione del personale essendo di fatto utilizzate quasi tutte le risorse per le indennità legate all'articolazione dell'orario di servizio o per gli le progressioni economiche in godimento determinando quindi un necessario ricorso agli incrementi a carico di bilancio per definire un compenso legato alla performance che abbia un effettivo significato di ristoro per il maggiore impegno profuso e il raggiungimento dei risultati. In tal senso soccorre anche la normativa dei c.d. piani di razionalizzazione D.L. 98/2011 art. 16 quale strumento utile per reperire risorse e stimolare processi di razionalizzazione/risparmio/efficientamento dei processi.

Al di là della carenza di risorse, però, l'impronta del presente CCDI unitamente al sistema di valutazione già licenziato in sede di confronto sindacale e di imminente approvazione porta sicuramente l'ente nella scia dei principi di meritocrazia e premialità rafforzati dal Dlgs n. 150/2009.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Lo schema di CCDI non disciplina le progressioni economiche in quanto esse sono sospese per il triennio 2011-2013 e 2014 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 e pertanto rinvia a successiva disciplina nell'ambito delle modifiche di cui alla L. 150/2009 art 23 e 52 comma 1 bis del Dlgs n. 165/2001 e s.m.i.

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

Dalla sottoscrizione del presente CCDI si attende un duplice obiettivo: svecchiamento e alleggerimento del precedente ed adeguamento alle materie oggetto di contrattazione e razionalizzazione degli istituti contrattuali con riferimento agli aspetti soggettivi e oggettivi.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nessuna informazione aggiuntiva

Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito al CCDI 2013-2015. **Relazione tecnico-finanziaria.**

**La seguente relazione tecnico finanziaria, che si attaglia specificatamente per la CCDI annuale sulla costituzione e destinazione delle risorse decentrate, viene di seguito redatta per il CCDI normativo per verificare la sostenibilità finanziaria degli istituti contrattuali di utilizzo con le disponibilità del fondo e asseverare esplicitamente l'assenza di effetti in termini di costi a carico del bilancio. Pertanto essendo tale contratto applicabile dal 2013 si analizzerà di seguito il fondo per l'anno 2013 (costituzione) e si darà atto della sostenibilità degli istituti contrattuali previsti dal vigente CCDI.**

### **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: det 154/2014 e definitivamente con determinazione n. 38/2015 nei seguenti importi e corretta per errore formale con la determinazione n. 158/2015.

Per chiarezza espositiva gli importi definiti al centesimo nelle determinazioni sono esposti arrotondati all'euro

Descrizione	Importo
Risorse stabili a lordo dell'abbattimento art 9 c 2bis	1.221.475,00
Risorse variabili a lordo dell'abbattimento art 9 c 2bis	227.614,00
Residui anni precedenti	5.928,00
<b>Totale</b>	<b>1.455.017,00</b>

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

#### Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 855.412,00 (al lordo della decurtazione prevista dall'art. 9 c2bis L. 122/2010);

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Descrizione	Importo	Monte salari di riferimento anno
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	55.409,00	0,62% Monte Salari 2001
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 e 7	62.558,00	0,50% e 0,20% Monte Salari 2001
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	43.780,00	0,50% Monte Salari 2003
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	54.898,00	0,60% Monte Salari 2005
CCNL 1/4/1999 art. 15 comma 1 let I	17.705,00	Personale regionale ex UMA e ex Agenziapugliapromozione
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	40.129,00	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	23.054,00	
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)		
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	68.530,00	Ria personale cessato nel 2012 € 6.527,00
<b>Risorse storiche consolidate</b>	<b>855.412,00</b>	
<b>Totale stabili</b>	<b>1.221.475,00</b>	

il monte salari è calcolato dai dati derivanti dal conto annuale (rilevazione prevista dal titolo v del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165

### **Sezione II – Risorse variabili**

Le risorse variabili sono così determinate (al lordo della decurtazione di cui all'art. 9 comma 2bis della L. 122/2010)

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza, istat.	1.778,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge -	75.586,00



ICI	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge – art. 92 Dlgs n. 163/2006 “progettazioni/pianificazione interna	41.942,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge- concessioni in sanatoria	75.586,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	0
Art. 15, comma 2	0
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	26.963,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	1.059,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	5.928,00
Liquidazione sentenze favorevoli avvocatura comunale (art. 27 CCNL 14/9/2000)	4.700,00
<b>totale</b>	<b>233.542,00</b>

- dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

**CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)**

In ragione dell'attivazione dei seguenti servizi sono state destinate le seguenti risorse:

Obiettivo	denominazione	Delibera di giunta di riferimento	Det impegno	importo
	Controllo del territorio	26/2013	1901/2013	35.672,00 (26.963,00 lordo e 8.709,00 oneri)

#### **Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo e verifica rispetto limite fondo 2010**

La presente sezione non è strettamente pertinente alla certificazione di cui trattasi ma consente di verificare che le risorse sono correttamente quantificate nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento dei fondi risorse decentrate.

	2010	2013
<b>A) RISORSE STABILI -</b>	<b>€ 1.143.658,00</b>	€ 1.221.475,00
<b>B) RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 838.962,00</b>	€ 233.542,00
<b>Totale al lordo delle poste neutre</b>	<b>€ 1.982.620,00</b>	€ 1.455.017,00

#### **Detrazioni delibera Corte dei Conti n. 51/2011 e circolari RGS nn. 12/2011 e 16/2012**

Ar. 15 let I CCNL 1/4/1999 accessorie personale delega funzioni	0	€ 17.705,00
incentivi progettazione interna art. 92 c. 5 Dlgs 163/2006	€ 99.350,00	€ 41.942,00
Art. 27: compensi per gli avvocati comunali	€ 75.730,00	€ 4.700,00
Censimento agricoltura e popolazione	0	0
<b>totale fondo al netto delle poste neutrali ai fini dell'art. 9 comma 2 bis L.122/2010</b>	<b>€ 1.807.540,00</b>	<b>€ 1.390.670,00</b>

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

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	Non presente
CCNL 31/3/1999 articolo 7	9.059,00
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte	Non ricorre

fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	51.731,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	Non ricorre
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	7.837,00
<b>Totale riduzioni</b>	<b>68.626,00</b>

Per il calcolo della decurtazione vedi determinazioni nn. 154/2014 allegato 3.

#### **Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Risorse stabili	1.160.685,00
Risorse variabili	219.777,00
Residui anni precedenti	5.928,00
<b>Totale</b>	<b>1.386.390,00</b>

#### **Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Voce non presente. Gestione del fondo al "lordo"

### **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 CCDI normativo le somme per i seguenti istituti contrattuali. La spesa è quella definita per l'anno 2013.

accessorie personale ex Puglia-promozione-productività-	1.180,00	
accessorie personale ex UMA-particolari responsabilità	5.662,00	
progressione economica in godimento	545.003,00	
posizioni organizzative e alte professionalità	130.664,00	
indennità di comparto	156.352,00	
<b>Totale risorse non contrattate</b>	<b>838.861,00</b>	*

#### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono invece regolate dal CCDI normativo i seguenti istituti contrattuali. Annualmente, senza necessità di contrattazione specifica in sede di CCDI annuale su utilizzo risorse, tali indennità vengono automaticamente finanziate assorbendo risorse dal fondo. Per tali istituti contrattuali infatti il CCDI normativo definisce già le condizioni legittimanti per l'erogazione.

INDENNITA' PRONTA REPERIBILITA' AREA TECNICA	22.700,00	
INDENNITÀ ART. 24 C. 5 CCNL 14/9/2000 LAV ORDINARIO FEST O NOTTURNO	2.840,00	
	6.000,00	
INDENNITA' PRONTA REPERIBILITA' SERVIZI CIMITERIALI		
INDENNITA' PRONTA REPERIBILITA' servizi sociali	1.074,00	
INDENNITA' DI TURNO (VIGILANZA)	175.045,00	
INDENNITA' DI TURNO CASTELLO	17.882,00	
INDENNITA' DI REPERIBILITA' VIGILANZA	45.440,00	
MANEGGIO VALORI - RISCHIO CASSA	4.964,00	
INDENNITÀ DISAGIO MOTOCICLISTI	1.440,00	
INDENNITA' DISAGIO (Front office, personale biblioteca)	6.000,00	
ART. 36, COMMA 2, LETT. I	6.925,00	
INDENNITA' RISCHIO OPERAI	720,00	



INDENNITA' RISCHIO OPERATORI MOTOCICLISTI	1.440,00	
<b>Totale risorse disciplinate dal CCDI normativo ma non contrattate nel CCDI economico</b>	<b>292.470,00</b>	<b>*</b>

Sono invece finanziati da specifiche disposizioni di legge e quindi non trovano copertura nel fondo ma da risorse di bilancio appostate su specifici capitoli di spesa i seguenti istituti contrattuali di incentivazione oggetto di specifica regolamentazione al di fuori del CCDI normativo. I valori sotto riportati sono relativi sempre al fondo 2013 nel quale vengono riportati in maniera previsionale in fase di costituzione.

Tariffe per servizi a domanda individuale verso terzi paganti (ART. 15.C.1 LET D) SUB c)	1.778,00	
COMPENSO FONDO ART. 92 Dlgs n. 163/2006	41.942,00	
COMPENSO CONDONO EDILIZIO	75.586,00	
Recupero I.C.I.	75.586,00	
Compenso avvocatura comunale	4.700,00	
Art. 15 c .5 da finanziamento applicazione art. 208 codice della strada	26.963,00	
DESTINAZIONE AI MESSI NOTIF. QUOTA INTROITI NOTIFICHE ATTI AMM.NE FIN.	1.059,00	
<b>Totale risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge</b>	<b>227.614,00</b>	

#### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non pertinente alla presente relazione.

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

Non ricorre la necessità di compilare la presente sezione in quanto la relazione finanziaria per il CCDI normativo esaurisce il suo compito con la Sezione II.

#### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

#### 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 nette disponibili ammontano a € **1.160.685,00** e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, Indennità di turnazione e reperibilità, lavoro ordinario festivo, accessorie spettanti al personale transitato nei ruoli comunali per delega di funzioni indicate nella sezione I del presente modulo) unitamente a quelle disciplinate nel CCDI normativo per condizioni di disagio e rischio ammontano a € **1.131.331,00**.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa e le indennità disciplinate dal CCDI normativo sono tutte finanziate con risorse stabili.(le risorse da considerare ai fini di questa valutazione di sostenibilità sono contrassegnate da (\*) nella tabella di cui alla sezione I e II del presente Modulo.

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

Il presente punto non deve essere trattato essendo la procedura e i criteri di premialità inseriti nel sistema di misurazione e valutazione della performance personale (art 26 CCDI normativo di cui trattasi).

##### c. . attestazione motivata del rispetto del principio di selettività nelle procedure di progressione economica.

Il presente punto non deve essere trattato essendo stata rinviata la materia a successivo CCDI (art. 25 CCDI normativo di cui trattasi).

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

Il presente modulo non si compila perché non pertinente rispetto alla certificazione del CCDI normativo.

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

---

Il presente modulo non si compila perché non pertinente rispetto alla certificazione del CCDI normativo.

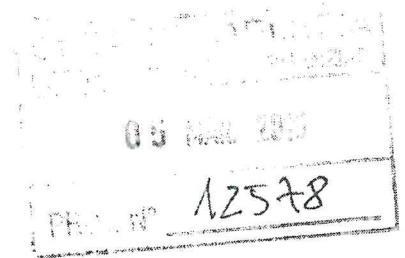
Barletta, 19/02/2015

**Tommaso Gioieni**



Tommaso Gioieni  
Tommaso Gioieni





**COMUNE DI BARLETTA**

**Provincia BAT**

\*\*\*\*\*

**COLLEGIO DEI REVISORI**

**PARERE**

**Oggetto:** Parere sulla compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale dell'ipotesi di Accordo Decentrato Integrativo per l'anno 2013.-2015.

Il Collegio dei Revisori,

**esaminata**

- la determinazione dirigenziale del Settore organizzazione e sviluppo risorse umane n. 00154 del 06.02.2014 avente ad oggetto: "Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2013. Costituzione".

**esaminata**

- la determinazione dirigenziale del Settore organizzazione e sviluppo risorse umane n. 0038 del 19.01.2015 avente ad oggetto: "Fondo risorse decentrate anno 2013. Ricognizione amministrativa per la rilevazione delle economie anno 2012 ai sensi dell'art.17 c.5 CCNL 01/04/1999 e costituzione definitiva", che quantifica il fondo risorse decentrate per l'anno 2013 in € 1.162.284,22 parte stabile ed € 264.775,26 parte variabile, già decurtate ai sensi dell'art.9 c.2bis L.122/2010,

**esaminata**

- la determinazione dirigenziale del Settore organizzazione e sviluppo risorse umane n. 0158 del 06.02.2015 avente ad oggetto: "Fondo risorse decentrate anno 2013. Determinazione n.38/2015. Errata corrige e rideterminazione fondo", che riquantifica il fondo risorse decentrate per l'anno 2013 in € 1.386.390,34 di cui € 1.160.684,93 parte stabile ed € 225.705,41 parte variabile, al netto della decurtazione prevista dall'art.9 c.2bis L.122/2010,

**esaminata**

- la nota pervenuta mediante email dal Settore organizzazione e risorse umane prot.9782 del 19.02.2015 avente ad oggetto: "CCDI normativo 2013-2015 personale dipendente. Relazione illustrativa e tecnica", ai fini delle verifiche previste in materia di contrattazione integrativa dal CCNL personale del comparto 22/01/2004 art.4 c.3

nonchè dagli artt. 40 c.3 e 40 bis del D.Lgs.n.165/2001 (come modificati dal D. Lgs. N.150/2009 art. 54 e 55 ).

#### **premesse**

- che l'art.5, comma 3 del C.c.n.l. 1/04/1999 per i dipendenti delle regioni, province ed autonomie locali, come sostituito dall'art. 4 del C.c.n.l. 22/1/2004 prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dal collegio dei revisori ...A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto";
- che, inoltre l'art. 40, comma 3 del d. lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego) prevede, che "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate";
- che l'art. 48, comma 6 dello stesso decreto prosegue sancendo che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori ..."
- che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;

**ritenuto** che per poter esprimere tale certificazione sia necessario:

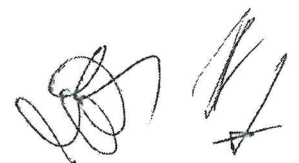
- che in calce al contratto integrativo o comunque nel documento in cui lo stesso viene sottoposto all'esame dell'organo di revisione, sia quantificata con esattezza la spesa complessiva che viene a determinarsi a carico degli esercizi a cui il contratto stesso si riferisce;
- che vengano esplicitamente indicate le risorse appositamente previste in bilancio a copertura di tale spesa;

#### **visto**

- che la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato in data 16/12/2014 una preintesa per la destinazione delle risorse stabili e variabili destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività;
- che detta preintesa è stata trasmessa al Collegio;
- che nella nota di trasmissione sono allegate le tabelle dimostrative dell'entità della spesa;

#### **considerato**

- il visto del dirigente del Servizio finanziario dott.Michelangelo Nigro di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria della spesa di € 1.386.390,34 nel Bilancio 2015 gestione RRPP;

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.



attesta

la compatibilità dell'importo di € 1.386.390,34 di cui € 1.160.684,93 parte stabile ed €225.705,41 parte variabile così come indicato nella preintesa firmata dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale in data 16/12/2014 rispetto ai vincoli previsti dalla richiamata normativa.

Il Collegio tuttavia segnala che:

- tale importo dovrà, almeno sino all'approvazione del bilancio di previsione 2015, essere erogato in dodicesimi;
- il dirigente del servizio Finanziario deve monitorare costantemente il decremento medio dei dipendenti nell'anno in corso rispetto all'anno di riferimento 2010, onde tener conto delle previsioni di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122 del 30/07/2010.

Il Collegio infine raccomanda:

- 1) il monitoraggio degli obiettivi posti dal patto di stabilità interno: secondo la costante giurisprudenza della Corte dei Conti, lo sfioramento dei vincoli di spesa e la violazione del Patto costituiscono eventi impeditivi e non derogabili all'erogazione delle risorse decentrate, anche se già deliberate ed impegnate, così come, in osservanza al principio di prudenza, anche in riferimento all'esercizio finanziario in corso, attraverso lo strumento del bilancio di previsione;
- 2) in merito alla procedura di erogazione dei fondi, la puntuale verifica del raggiungimento degli obiettivi che determinano il mantenimento o l'incremento del fondo, da parte dell'organismo indipendente di valutazione esistente: infatti sulle risorse aggiuntive ex art.15 comma 2 CCNL 01.04.1999 è prevista asseverazione dall'OIV ed in relazione alle risorse ex art.15 comma 5 CCNL 01.04.1999 l'effettiva erogazione dovrà essere effettuata previa verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dello stesso OIV.

Letto, confermato, sottoscritto.

Barletta, 05 marzo 2015.

Il Collegio dei Revisori:

FONTANAROSA Filomena Angela (Presidente)

VACCA Giuseppe (Componente)

STEFANELLI Arnaldo (Componente)

