



\*03700620130021876P28\*

Alla cortese attenzione  
Revisore Unico  
Dott.ssa Francesca Bucciarelli  
e-mail: [stbucc@tin.it](mailto:stbucc@tin.it)

**Oggetto:** Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – richiesta di controllo ai sensi dell'art. 40 bis, Dlgs 165/2001 - relazione illustrativa

Si trasmette per il controllo di cui all'oggetto l'ipotesi di CCDI allegato alla presente lettera il cui contenuto è stato definito nella riunione sindacale del 22/05/2013 che ha natura normativa in un contesto di cristallizzazione delle risorse economiche destinabili al finanziamento del fondo per le risorse decentrate. Conseguentemente anche per il 2013 le risorse poste a bilancio per il finanziamento di detto fondo saranno non superiori a quelle del 2012. La disciplina e la definizione dell'allocazione di queste risorse certe, è oggetto di apposita e separata contrattazione annuale. Per il 2013 detta contrattazione si svolgerà nel corso dell'Estate 2013.

Al fine di completare il processo di sottoscrizione di questi accordi il Decreto Legislativo 165/2001 all'art. 40 bis, comma 1 prescrive che il Collegio dei Revisori dei Conti effettui "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge".

Anche il CCNL 22/01/2004 all'art. 4, comma 3, dispone: "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 dei conti...".

Il medesimo articolo contrattuale, inoltre, assegna al Collegio dei Revisori il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento, per esprimere eventuali rilievi e, qualora non siano emessi rilievi nel termine indicato, la Giunta Comunale delibera sull'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Al fine di agevolare il lavoro del revisore, l'art. 40 del DLgs prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schema predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, e che tale relazione venga certificata dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis.

Si allega, pertanto, la relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 22 maggio 2013

Si conferma, poi, che l'Ente ha rispettato il Patto di stabilità negli anni 2010, 2011 e 2012, secondo quanto emerge dalle risultanze registrate in sede di assestamento del Bilancio. Negli stessi anni è stata rispettata la prescrizione di contenimento della spesa di personale prevista per gli Enti Locali dalla legge 296/2006. Anche il rapporto spesa di personale su spesa corrente negli anni 2010, 2011 e 2012 risulta rispettato sulla scorta di quanto emerge dal questionario al rendiconto 2010, 2011 e 2012.

Il Dirigente  
Settore Amministrazione  
e sviluppo delle Risorse Umane  
Dott. Enrico Piva

Allegati:

- 1) Accordo decentrato del 22 maggio 2013
- 2) Relazione illustrativa

**COMUNE DI CAMPOGALLIANO**  
(Provincia di Modena)



\*03700620130021876P28\*

**to decentrato integrativo sottoscritto il 22 maggio 2013**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa. La relazione illustrativa è volta ad illustrare l'articolato del contratto con indicazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e altre informazioni utili.

**A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia.**

**Art. 1 Campo di applicazione e durata**

L'articolo chiarisce che l'accordo trova applicazione non solo nei confronti dei dipendenti con qualifica non dirigenziale assunti a tempo indeterminato ma anche di quelli assunti a tempo determinato, a tempo pieno o parziale. La clausola trova fondamento nell'art. 7, comma 10 del CCNL 1.9.2000 laddove si afferma che il trattamento economico dei dipendenti a tempo determinato è equivalente a quello previsto dai CCNL e CCDI vigenti per il personale di ruolo..

L'articolo in commento, inoltre, precisa che la sua applicazione si esplica nell'anno 2013 e fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili con lo stesso CCDI.

**Art. 2 Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della Legge 12.06.1990 n. 146**

L'articolo prevede che, in base all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19/9/2002, nell'ambito dei servizi essenziali, deve essere garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 dello stesso art. 2.

**Art. 3 Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali**

Con questo articolo le parti hanno voluto confermare che, in attesa della predisposizione del Regolamento specifico, nell'ambito dei servizi essenziali, deve essere garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 dello stesso art. 2 del CCNQ 19/9/2002, confermando, in attesa di predisposizione di uno specifico regolamento, che i servizi minimi essenziali dell'amministrazione sono quelli definiti nell'accordo del 21 giugno 1991.

**Art. 4 Relazioni Sindacali**

Le parti hanno voluto chiarire che le relazioni sindacali si fondano sui principi fissati dal D.lgs. 165/2001 come riformato in materia dal D.Lgs. 150/2009.

In particolare si è voluto affermare che in questo contesto le relazioni tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali dei dipendenti, pur nel rispetto della distinzione delle reciproche responsabilità, sono strutturate in modo da coniugare l'obiettivo di valorizzare le risorse professionali e di migliorare le condizioni di lavoro con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia delle attività e dei servizi erogati. Conseguentemente il sistema delle relazioni sindacali deve essere stabile e improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti, così da prevenire possibilmente i conflitti.

**Art. 5 Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro**

L'articolo in commento definisce i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro che sono unicamente quelli individuati dall'art. 9, comma 1, del CCNL 1/4/1999, nello specifico:

- a) *le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;*
- b) *gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'art. 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).*

Costituiscono punto di riferimento per questo articolo le disposizioni contenute nel CCNQ del 07/08/1998.

### **Art. 6 Esercizio dell'attività sindacale**

Con questo articolo le parti hanno voluto confermare che le ore di permesso per l'esercizio dell'attività sindacale vengono quantificate annualmente in applicazione dei CCNL e che tale monte ore viene gestito dalle Organizzazioni sindacali e dalle RSU, in conformità all'accordo collettivo quadro "per la costituzione delle R.S.U." e del CCNQ sulle modalità di utilizzo degli stessi.

La fruizione di tali permessi deve essere documentata formalmente tramite apposita modulistica al Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane dell'Unione delle Terre d'Argine.

Le parti hanno voluto inoltre definire che l'utilizzo degli stessi non deve comunque pregiudicare la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio a cui è assegnato il dipendente, e che lo stesso deve comunicare la fruizione del permesso sindacale al proprio Responsabile di Settore/Servizio con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

### **Art. 7 Diritto di assemblea**

In questo articolo sono definite le modalità di partecipazione dei dipendenti pubblici alle assemblee sindacali.

Gli stessi hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, senza decurtazione della retribuzione, per un numero di ore annue pro capite pari a 12 ore, come previsto dall'art. 56 del C.C.N.L. 14/9/2000 che nello specifico prevede:

#### ***art. 56 Diritto di assemblea***

*1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.*

*2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.*

Le parti hanno stabilito che durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni nei servizi minimi essenziali individuati all'art. 3 di questo CCDI, e che per tale motivo il dipendente è tenuto a dare comunicazione al proprio Responsabile di Settore/Servizio della fruizione del diritto all'assemblea, con un preavviso non inferiore a 2 giorni.

Le parti concordano sulle modalità di svolgimento delle assemblee nei servizi soggetti a turno e per quelli continuativi aperti al pubblico, assicurando la possibilità di partecipazione alle stesse di tutti i dipendenti, a condizione che si svolgano all'inizio o alla fine di ogni turno di lavoro.

### **Art. 8 Diritto di affissione**

L'articolo in commento definisce il diritto di affissione delle pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro da parte dei componenti delle RSU e da parte dei dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi, a tale scopo l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre luoghi accessibili a tutto il personale.

Per questo motivo i componenti delle RSU e i Dirigenti sindacali possono utilizzare, previa richiesta all'Amministrazione, una bacheca elettronica posta nella rete intranet messa a disposizione per l'ordinaria attività lavorativa.

L'articolo in commento al comma 3 specifica altresì che le OO.SS territoriali firmatarie del CCNL possono diffondere i comunicati e le notizie sindacali utilizzando anch'essi la rete intranet.

Al comma 4 del medesimo articolo è previsto che di norma le OO.SS territoriali utilizzino le e-mail per comunicare o inviare materiale di informazione sindacale ai dipendenti.

In ultimo, al comma 5, le parti concordano che le comunicazioni ufficiali all'Amministrazione da parte delle OOSS sono effettuate di norma tramite fax o posta elettronica certificata, e successivamente protocollate.

Il fondamento del diritto di affissione risiede nel CCNQ del 7 agosto 1998 e segnatamente nell'art. 3:

#### ***ART. 3 - Diritto di affissione***

*1. I soggetti di cui all'art. 10. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica*

### **Art. 9 Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

Con questo articolo le parti concordano che l'Amministrazione deve provvedere a determinare annualmente le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, attenendosi ai criteri previsti dall'art. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004, con la distinzione tra la parte relativa alle "Risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Costituiscono punto di riferimento per questo articolo le seguenti disposizione del CCNL del 22.01.2004:

**Art. 31** *Disciplina delle "risorse decentrate"*

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.

2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

4. Le risorse decentrate di cui al comma 3 ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

**Art. 32** *Incrementi delle risorse decentrate*

1. Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.

2. Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.

3. **Enti locali:** l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;

4.....

.....

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).

8. Gli incrementi indicati nel presente articolo, commi 2 e 7, non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

9. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

10. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, non trova più applicazione la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001.

**Art. 10** *Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate*

L'articolo prevede che per quanto riguarda la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente le parti devono tenere conto dei seguenti principi:

- a) della garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'Amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance;
- b) della valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

Al comma 2 dell'articolo in esame, le parti hanno elencato i criteri alla base dei quali vengono destinate le risorse "decentrate" nell'ambito del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, cosiddetto Fondo di alimentazione del salario accessorio.

In funzione dei diversi utilizzi gli stessi si suddividono in:

- a. compensi per trattamenti accessori previsti dal vigente contratto collettivo nazionale, come indennità di rischio e di disagio, indennità di maneggio valori, indennità di responsabilità, la cui destinazione delle risorse decentrate si devono prevedere sulla base dei criteri così come specificati nel CCDI;
- b. Compensi per produttività o premialità individuale (cosiddetti incentivi), le cui risorse sono destinate sulla base dei criteri stabiliti dal sistema di valutazione delle performance adottato dall'Ente;
- c. Compensi per la remunerazione di piani e/o progetti di performance (denominati performance organizzativa), correlati alla realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e/o altre iniziative, tutte volte al raggiungimento di un adeguato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi, in particolare di quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di line e di quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff;
- d. Compensi per le prestazioni orientate al mantenimento degli standards qualitativi all'interno dei servizi gestiti nel Settore di appartenenza;
- e. Progressioni Economiche Orizzontali: questo istituto si applica secondo la procedura prevista dai regolamenti assunti dall'Ente e si applica al personale in servizio a tempo indeterminato coi criteri definiti dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, nello specifico recita:

**ART. 5 - Progressione economica all'interno della categoria**

*1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.*

*2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:*

*a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;*

*b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;*

*c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;*

*d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:*

*o diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;*

*o grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;*

*o iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.*

- f. Indennità di comparto: per tale istituto, essendo un trattamento obbligatorio istituito dall'art. 33 CCNL 22.1.2004, si deve prevedere un finanziamento all'interno delle risorse necessarie in funzione delle categorie di appartenenza del personale dipendente.

Al comma 3 del predetto articolo, le parti concordano sul diritto alla corresponsione dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi specificati al punto c) anche al personale assunto a tempo determinato limitatamente al periodo successivo ai primi sei mesi di servizio continuativo, e corrisposti previa valutazione individuale e rapportando il compenso ai giorni di servizio prestatato nell'anno di riferimento.

Al successivo comma 4 le parti concordano sulla non erogazione del compenso incentivante individuale a un dipendente che, a seguito di specifiche disposizioni di legge, risulti beneficiario di un importo incentivante superiore al valore medio della produttività e sulla destinazione delle somme non attribuite al fondo destinato al "compenso incentivante" a favore degli altri dipendenti.

## **Art. 11 Piani di razionalizzazione**

Le parti attraverso la stesura di questo articolo hanno definito che potranno essere messe a disposizione del sistema premiante le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito con Legge n. 111/2011) oppure quelle derivanti dall'attuazione dei cosiddetti Piani di Razionalizzazione.

Nello specifico il comma 5 dell'art. 16 sopraccitato recita:

#### **Art. 16 comma 5**

*In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.*

L'articolo definisce altresì che le suddette economie dovranno essere certificate dall'Organo di revisione dei conti e che potranno essere utilizzate annualmente e nell'importo massimo del 50 % per la contrattazione integrativa, di cui due terzi, da destinare per il premio al personale direttamente e proficuamente coinvolto e per un terzo ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione decentrata di parte variabile.

Per poter attuare quanto previsto dall'articolo in esame le parti dispongono che il Coordinamento dei Responsabili di Settore deve individuare specifici progetti che dovranno descrivere l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio, la quantificazione, i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale e la quota di gruppo di lavoro alla realizzazione del progetto stesso.

#### **Art. 12 Indennità di disagio**

Le parti concordano che per quanto riguarda l'indennità di disagio, prevista dall'art. 17, comma 2, lett. E) del CCNL 1.4.1999 è attribuita esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C.

Per l'applicazione di tale istituto vengono concordate le seguenti specifiche:

- le attività lavorative disagiate non devono essere già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre norme contrattuali e devono avere il principio del *ne bis in idem*;
- la prestazione di disagio non è riconosciuta per le attività ordinarie di "resa" della prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti del personale che ha effettivamente svolto tale attività e alla effettiva prestazione del servizio;
- conseguentemente alla effettiva prestazione l'erogazione della suddetta indennità deve essere esclusa in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionata in caso di orario ridotto;
- per ultimo l'importo del disagio deve essere determinato secondo criteri di adeguatezza e proporzionalità rispetto ad analoghi valori già riconosciuti per condizioni lavorative simili.<sup>3</sup>

Le parti infine concordano sul valore da riconoscere mensilmente pari a € 30,00 (per 12 mensilità).

Il Responsabile del Servizio dovrà comunicare al Servizio Stipendi dell'Unione delle Terre d'Argine indicando in uno specifico prospetto i nominativi dei dipendenti interessati all'erogazione della suddetta indennità, debitamente vistato entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto all'indennità.

#### **CCNL 1.4.1999**

##### **Art. 17, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006**

*1. Le risorse di cui all'art. 15465 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati*

*2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15466 sono utilizzate per:*

...

*e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.*

Le parti, infine, si sono date reciprocamente atto che la individuazione, successiva alla sottoscrizione dell'accordo, di attività disagiate comporterà una contrattazione specifica in merito all'applicazione di detto istituto.

### **Art. 13 Indennità di rischio**

Tale indennità è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000 e dell'art. 41 del CCNL 22/01/2004, l'indennità di rischio è pari a € 30,00 mensili lordi per 26 giorni lavorativi, in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio del dipendente.

Le parti concordano sul non corresponsione dell'Indennità in esame in caso di assenza dal servizio e sul riproporzionamento della stessa in caso di orario ridotto.

L'articolo individua le specifiche condizioni di rischio riconosciute e il Responsabile del Servizio deve comunicare mensilmente al Servizio al Stipendi dell'Unione delle Terre d'Argine indicando in uno specifico prospetto i nominativi dei dipendenti interessati all'erogazione della suddetta indennità, debitamente vistato entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.

#### **Art. 37 CCNL 14.9.2000**

*1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.*

*2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € L. 40.000513 Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999514*

*3. .... omissis515.*

#### **Art. 41 CCNL 22.1.2004**

*1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003*

Le parti, infine, si sono date reciprocamente atto che la individuazione, successiva alla sottoscrizione dell'accordo, di attività rischiose comporterà una contrattazione specifica in merito all'applicazione di detto istituto.

### **Art. 14 Indennità maneggio valori**

Le parti con questo articolo hanno voluto confermare che l'indennità di maneggio valori è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, come la gestione diretta di denaro contante, di buoni mensa o altri titoli equivalenti, tenendo conto dell'entità dei valori maneggiati e limitatamente ai giorni di effettiva prestazione del maneggio valori.

A tale scopo le parti hanno concordato di attribuire al personale interessato una indennità giornaliera diversa a seconda del valore di cassa annuo individuale, suddiviso in fasce.

Il Responsabile del Servizio deve comunicare al Servizio al Stipendi dell'Unione delle Terre d'Argine indicando in uno specifico prospetto i nominativi dei collaboratori interessati all'erogazione della suddetta indennità, debitamente vistato entro il 15 di gennaio dell'anno successivo.

L'accordo trova base normativa nell'art. 36 del CCNL 14.9.2000.

#### **Art. 36**

*1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000510 a un massimo di L.3000511. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999512.*

*2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.*

### **Art. 15 Indennità per particolari responsabilità**

In questo articolo sono stabiliti i criteri per l'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità all'interno del Comune di Campogalliano, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNI 1/4/99 che nello specifico recita:

*...f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.*



Le parti concordano che le possibili specifiche responsabilità devono essere individuate all'interno del Regolamento di organizzazione, altresì l'individuazione dei criteri e dell'attribuzione delle risorse per le varie categorie sono state individuate mediante la contrattazione in esame.

Nello specifico sono state individuati i seguenti criteri:

Per il personale della categoria D:

“Responsabile della gestione di unità organizzativa semplice dedicate ad attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo”

Il compenso annuo è individuato in € 1.200,00 da corrispondersi in rate mensili

Le parti concordano altresì sull'individuazione del personale beneficiario dell'indennità in esame da parte del Responsabile del Servizio.

Viene inoltre stabilito che l'indennità di responsabilità venga corrisposta mensilmente.

#### **Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità**

In questo articolo sono definiti i criteri e i valori corrispondenti alle indennità di cui all'art. 36, comma 1 e 2, del CCNL 22.01.2004, che recita:

*1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.000.*

*2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:*

*i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.*

Le parti concordano sulla corresponsione di una indennità specifica di responsabilità al personale delle cat. B, C e D, al quale sono delegate con atto formale le funzioni di ufficiale dello stato civile, di ufficiale di anagrafe, di ufficiale elettorale (per un importo annuo pari a € 200,00), al personale addetto ai servizi di protezione civile (per un importo annuo pari a € 250,00 per la categoria “D”, € 200,00 per la Categoria “C” e € 150,00 per la Categoria “B”),

#### **Art. 17 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 15, comma 1 lett. k del CCNL dell'1.4.1999, che consente di far confluire tra quelle destinate alla contrattazione decentrata integrativa “*le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale .....*”, stabilendo quali incentivi far confluire e con quali criteri e modalità.

#### **Art. 18 Prestazioni per il mantenimento degli standards qualitativi**

Le parti con questo articolo hanno voluto riconoscere un compenso individuale per la partecipazione ad attività orientate al mantenimento/miglioramento degli standard qualitativi dei servizi gestiti presso il proprio settore, e disponendo che dovrà essere il Responsabile del Settore a valutare il comportamento organizzativo/professionale del personale a loro assegnato per riconoscere tale compenso individuale.

Al Responsabile del Settore è assegnato annualmente un budget definito in sede di contrattazione decentrata integrativa, da assegnare ai dipendenti osservando il criterio per il quale le quote devono essere uguali a parità di qualifica, di valutazione e di prestazione temporale prestata, nel rispetto nella normativa vigente, e comunque con le specifiche e condizioni definite in sede di contrattazione decentrata.

L'articolo inoltre delinea una serie di azioni per la corresponsione del compenso individuale da parte del Responsabile Servizio stabilendo dei criteri base come il mantenimento della qualità con il minimo ricorso al lavoro straordinario, per le seguenti attività:

- *Attività per continuità e miglioramento standards qualitativi dei servizi demografici*
- *Interventi sul territorio e su gli edifici comunali*



Il Responsabile del Settore deve comunicare al Servizio al Stipendi dell'Unione delle Terre d'Argine indicando in uno specifico prospetto i nominativi dei collaboratori interessati all'erogazione della suddetta indennità, debitamente vistato quadrimestralmente, salvo conguaglio di fine anno.

Si segnala che l'erogazione di questo premio è subordinata al conseguimento di alcune specifiche di settore e individuali:

- a) sia stato verificato a consuntivo, sulla base della relazione sulla Performance, validata dal Collegio di Valutazione, il raggiungimento degli obiettivi complessivi di Settore in una percentuale superiore al 75%;
- b) il dipendente abbia contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi;
- c) il dipendente stesso abbia conseguito una valutazione individuale non inferiore al giudizio di sufficiente, ritenuto equivalente a 6/10.

#### **Art. 19 Interpretazione autentica**

Le parti con questo articolo si impegnano ad incontrarsi per chiarire in maniera consensuale eventuali controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato.

Le stesse definiscono criteri e modalità di tali incontri.

Il modello relazionale è mutuato da quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 22.1.2004 e dall'applicazione a livello decentrato di quanto previsto dall'art. 49 del DLgs 165/2001.

##### **Art. 9 CCNL 22.1.2004**

*1. In attuazione dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165 del 2001, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.*

*2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.*

*3. L'ARAN si attiva autonomamente o su richiesta del Comitato di settore.*

*4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D. Lgs. n. 165 del 2001 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.*

*5. Con analoghe modalità si procede tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sulla interpretazione dei contratti decentrati integrativi, anche di livello territoriale. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL dell'1.4.1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.*

##### **Art. 49 DLgs 165/2001**

*1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.*

#### **Art. 20 Verifica dell'attuazione del contratto**

In questo articolo viene condiviso dalle parti che con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontri convocati dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Questa previsione vuole dare attuazione a quanto previsto dall'art. 5, comma 4, CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22.1.2004, il quale sancisce che i CCDI devono contenere apposita clausola inerente la procedura di verifica della loro attuazione.

##### **Art. 5 del CCNL dell'1.4.1999**

...

*4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi*

#### **Art. 21 Norma Finale**

In relazione agli istituti disciplinati dal presente contratto, le parti confermano che per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti.

Le parti convengono che il contratto decentrato approvato è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 5 del D.Lgs. 141/2011.

**Art. 5, comma 1, D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141**

*"L'articolo 65, commi 1, 2 e 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi e' necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto".*

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.**

Il CCDI definisce la cornice normativa decentrata per la gestione dei rapporti di lavoro dopo il 1 gennaio 2013 così come previsto dal DLgs 150/2009. Il disegno del Contratto tiene conto di due aspetti: uno che le risorse decentrate sono una grandezza definita dal DL 78/2010, il quale ha cristallizzato i valori dei fondi per le risorse decentrate ad un valore non superiore a quello registrato nel 2010; l'altro che dette risorse troveranno la loro corretta allocazione solo in sede di contrattazione decentrata annuale per l'impiego delle stesse e che si svolgerà nel mese di luglio c.a..Preme qui ricordare che il contratto in commento ha incentrato particolare attenzione a dare attuazione al principio secondo il quale una parte delle risorse decentrate devono essere corrisposte a seguito di processi valutativi in conformità con il sistema di misurazione e monitoraggio delle performance. Le restanti indennità sono attive solo in quanto finanziate con risorse stabili del fondo e quindi con carattere di certezza.

**C) Effetti abrogativi impliciti.**

Il presente accordo decentrato, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti previsti dal CCDI previdenti.

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance.**

Il Contratto decentrato in commento con gli artt. 10,11 e 18 disciplina la retribuzione accessoria collegata alla gestione della performance la quale è correlata al sistema di misurazione e la valutazione , adottato da questo ente, per il riconoscimento dei premi di risultato.In particolare questo sistema prevede la corresponsione di questi premi solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi di PEG e dopo gli esiti del processo di valutazione selettivo e meritocratico. La prassi consolidata conferma ampiamente tale attestazione.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).**

Attualmente le progressioni orizzontali non sono effettuabili a seguito di specifica disposizione del Decreto legge 78/2010

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009.**

I risultati attesi dall'applicazione della presente concertazione sono essenzialmente:

- orientare con maggiore forza l'azione dei dipendenti verso la cultura dei risultati per una maggiore efficienza dell'azione amministrativa di questo Ente;
- la semplificazione della gestione del trattamento economico dei dipendenti onde evitare eventuali distorsioni applicative;

il consolidamento della cultura della meritocrazia nel processo di distribuzione della retribuzione di risultato;

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Le informazioni aggiuntive sono esposte nella precedente sezione A)

Il Dirigente Settore Amministrazione  
e Sviluppo Risorse Umane  
F.to *Enrico Piva*