

COMUNE DI CARAVATE
Provincia di Varese

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO NORMATIVO

PRE-INTESA

ANNO 2017/2019

Stipula ipotesi il _____
Parere revisore dei conti il _____
Firmato il _____
Inviato A.r.a.n.e al CNEL il _____

Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale dipendente del comparto Regioni Autonomie Locali non appartenente all'area separata della dirigenza, stipulati rispettivamente il 31.03.1999, il 01.04.1999, il 14.09.2000, il 5.10.2001, il 22.01.2004, il 9.05.2006 e 31.07.2009.

Viste le disposizioni in vigore, inerenti alle procedure per la contrattazione e la stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi nelle Amministrazioni Pubbliche.

Visto il D.Lgs. 165/2001;

Visto il D.Lgs. 150/2009;

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, riunite in data odierna presso la sede municipale del Comune di CARAVATE sottoscrivono il **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO ANNO 2017/2019**, relativo al personale dipendente del Comune di Caravate, non appartenente all'area separata della dirigenza.

In allegato si sottoscrive anche il contratto economico anno 2017.

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2019.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, 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.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D.lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal revisore dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D.lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D.lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
 - b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D.lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;
4. L'ente assicura le relazioni sindacali nel disposto del D.Lgs 165/201 e s.m.i. tenuto conto del D.Lgs. 75 del 25/05/2012;

5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli relazioni previsti dall'art.5, comma 2 e art. 6, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001.
6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III LE RISORSE DECENTRATE

Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
 - a. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
 - b. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
 - c. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche (art. 17 lett. f) CCNL 01.04.99);
 - d. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio,);
 - e. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 4) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
 - f. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art.7 – Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D.lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali

dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

3. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa ovvero al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
4. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.
5. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica e Piano Esecutivo di Gestione).
6. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D.lgs. n.150/2009 .
7. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance, anche nel rispetto del sistema delle fasce di merito, se previste.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro

- specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
 - c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito degli strumenti di programmazione L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.
7. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:
- a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
 - b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
 - c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
 - d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
 - e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
 - f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;
 - g) risorse previste nel bilancio annuale negli strumenti di programmazione.

TITOLO IV IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Art. 9 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.10 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili

nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite in modo selettivo ai dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso **dei seguenti requisiti:**

- a) Aver ottenuto nelle due ultime valutazioni (secondo i criteri stabiliti nel Sistema Permanente di valutazione della performance approvato con delibera di G.C. 84 del 14/12/2011) un punteggio almeno pari ad 85/100;**
- b) Avere un periodo minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a 24 mesi;**
- c) Non essere stato sottoposto nel biennio precedente a procedimenti disciplinari conclusi con una sanzione pari o superiore al rimprovero scritto**

Sulla base del punteggio di cui al punto a), verrà stilata una graduatoria. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri:

- I. prevale chi non abbia mai avuto progressioni economiche nel Comune di Caravate;**
- II. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente che abbia ottenuto una progressione economica nell'Ente più lontana nel tempo;**
- III. In caso di ulteriore parità di punteggio prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio.**

~~del requisiti stabiliti nel Sistema Permanente di valutazione della performance approvato con delibera di G.C. n. 140 del 02.12.2012. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria, stilata secondo i criteri di cui al succitato Sistema Permanente di valutazione delle performance.~~

5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il responsabile del servizio deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- b) emanazione di apposito bando di avviso, pubblicato per 30 giorni, al quale i dipendenti dovranno presentare apposita domanda di partecipazione alla selezione.**
- c) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
- d) valutazione dei risultati, al termine del periodo annuale di riferimento;
- e) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art.11 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano 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 compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 300,00 annui lordi.
2. La graduazione dell'indennità è stabilita nella parte economica del contratto decentrato
3. L'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art.12 – Indennità di rischio

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
 - a. prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
 - b. prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
 - c. esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - d. esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
 - e. esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde per effettiva esposizione.

Art.13 – Maneggio Valori

1. In applicazione della disciplina prevista dall'art. 36 C.C.N.L. 14 settembre 2000 l'indennità di maneggio valori viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
2. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55.
3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

Art. 14 – Flessibilità oraria

1. E' consentito al personale dipendente fruire dell'orario flessibile esclusivamente posticipando l'orario d'ingresso, di trenta minuti. Il recupero della flessibilità in entrata

potrà essere effettuato tramite prolungamento dell'orario giornaliero di uscita oppure recuperato entro il mese di riferimento.

Art. 15 – Straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate dagli art. 38 e 39 del CCNL del 14.09.2000, così come confermati dall'art. 45 comma 1 del CCNL del 22/01/2004;
2. Annualmente il Segretario Comunale stabilirà con proprio atto, sulla base delle risorse di cui all'art. 14 del CCNL del 01/04/1999, la ripartizione del fondo tra le varie aree.

Art. 16 – Part- time

1. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sono applicati ai dipendenti in misura non frazionata.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dr.ssa Carla Amato – Segretario Generale

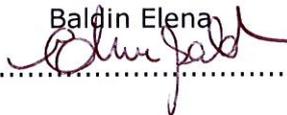
.....

I COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Geom. Carlo Edoardo Tamborini

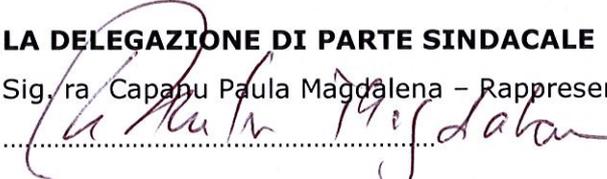
.....

Baldin Elena


.....

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Sig.ra Capanu Paula Magdalena – Rappresentante Sindacale Interna


.....

RAPPRESENTANTI SINDACALI

(FP CGIL) Dott.ssa Gianna Moretto



Caravate, 21 novembre 2017