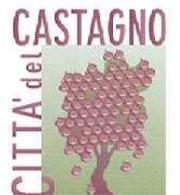




COMUNE DI MONTECRETO

Provincia di Modena

C.A.P. 41025 - Via Roma, n. 24 - Tel. 0536/63722 - 63517 Fax 0536/63470
E-mail: segreteria@comune.moncreto.mo.it C.F.: 83000490363 P.I.: 00679510362



CONTRATTO DI MONTECRETO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Le Parti visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti per il personale degli Enti Locali e la vigente normativa in materia di contenimento delle spese di personale,
CONVENGONO

Che le nuove logiche di politica del personale debbono essere finalizzate:

- a definire un modello organizzativo razionale e funzionale, caratterizzato dalla flessibilità necessaria a corrispondere alla mutevolezza delle esigenze da soddisfare individuate negli atti di programmazione;
- a coniugare la valorizzazione del personale all'accrescimento della funzionalità dell'Ente;
- a rapportare, pertanto, mediante logiche retributive flessibili e sempre più meritocratiche, gli incentivi al contributo di gruppo e/o individuale al raggiungimento degli obiettivi.

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- 1) Il presente Contratto Collettivo Decentrato integrativo si applica per la sola parte economica a tutto il personale dipendente del Comune di Montecreto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o part-time, inquadrato nelle categorie A, B, C e D.
- 2) Gli effetti economici del presente contratto si applicano dal 1° gennaio 2018, salvo diversa specificazione. Gli elementi di valutazione dell'apporto individuale di cui al successivo art. 6 e di valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle categorie, di cui all'art. 9, varranno anche per il futuro, ove non espressamente assoggettati a modifiche.
- 3) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
- 4) Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ART. 2 PREROGATIVE SINDACALI

1. Relativamente alle prerogative sindacali si rinvia a quanto disposto dal C.C.N.L. quadro del CCNL 01/04/1999. e successive modifiche ed integrazioni ed alle altre disposizioni in materia.
2. Per le R.S.U. le ore impiegate nella contrattazione saranno regolarmente retribuite.

ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali debba esercitarsi nella chiarezza della distinzione dei ruoli basandosi sul diritto/dovere reciproco di fornire e ricevere una corretta informazione sulle tematiche specificatamente indicate dalla normativa di comparto attraverso momenti formalizzati che si identificano in quattro modelli relazionali: informazione, concertazione, contrattazione e consultazione ai quali si aggiungono poi le eventuali procedure di attenuazione dei conflitti. Nell'ambito delle indicazioni di cui sopra le parti rinviano alla specifica normativa contrattuale per l'ambito di applicazione dei modelli sopra richiamati.

ART. 4
COSTITUZIONE DEL FONDO

- 1) Annualmente il Comune definisce con le modalità previste dai CCNL vigenti, l'ammontare delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
- 2) La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del settore competente, per l'annualità 2018 con determina n. 12 del 25/08/2018 distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
- 3) Si concorda che in presenza di processi di associazioni tra Enti o di gestione associata di servizi, nonché istituzione di nuovi servizi, l'amministrazione se ne ricorreranno i presupposti applicherà la disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999.

ART. 5
STRUMENTI DI PREMIALITA'

- 1) Conformemente alla normativa vigente, l'amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a. Compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"). Le parti concordano sul principio di valorizzare sempre più l'apporto individuale di ogni dipendente che, singolarmente o in gruppo, contribuisce a migliorare l'efficienza e la funzionalità dei servizi. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere tutti i dipendenti nei progetti finalizzati. La distribuzione di questa parte del fondo avverrà con priorità a progetti finalizzati ai quali, con criteri di trasparenza e pari opportunità, potranno partecipare tutti i dipendenti in possesso delle idonee conoscenze e professionalità.
 - b. Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010;
 - c. Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999.

ART. 6
RIPARTIZIONE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' IN MODO INDIVIDUALE

Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall'art. 17 CCNL 1/04/1999.

1. Nei fondi non sono incluse le risorse per il pagamento del lavoro straordinario.
2. Le parti concordano sul principio di valorizzare sempre più l'apporto individuale di ogni dipendente che, singolarmente o in gruppo, contribuisce a migliorare l'efficienza e la funzionalità dei servizi. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere tutti i dipendenti nei progetti finalizzati. La distribuzione di questa parte del fondo avverrà con priorità a progetti finalizzati ai quali, con criteri di trasparenza e pari opportunità, potranno partecipare tutti i dipendenti in possesso delle idonee conoscenze e professionalità.
3. Le risorse per il fondo 2018 (vedi allegato " A "), decurtate di quelle finalizzate (per led, per indennità di comparto del personale assunto a tempo indeterminato, da specifiche disposizioni di legge, per rischio, disponibilità e disagio, per accantonamento delle somme spettanti ai titolari di posizione organizzativa in caso di rinuncia dell'indennità, per compensi ICI e progetti Merloni e per specifiche responsabilità) e di quanto assegnato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie, vengono destinate per il 100% a incentivare la produttività individuale in modo selettivo ed il miglioramento dei servizi, escludendosi pertanto ogni automatismo legato alla categoria di appartenenza e alla presenza in servizio. Ogni Responsabile di Area procederà per i dipendenti appartenenti alla propria Area a compilare apposite schede di valutazione (vedi tabella "B"); per i periodi di astensione facoltativa per maternità, retribuiti al 30%, la corresponsione della quota sarà nella stessa misura percentuale. Ad ogni Area verrà attribuito un *budget* per la erogazione della produttività individuale: per ogni anno si considerano tutte le categorie di persone in servizio e vi si attribuiscono dei " pesi " in relazione al trattamento economico fondamentale di ogni categoria; dividendo il fondo totale per la somma di tali pesi si ottiene un coefficiente X che moltiplicato per il peso di ogni categoria determina la somma da attribuire ad ogni area proprio in funzione alle categorie appartenenti all'area stessa.
4. Per la produttività relativa a quest' anno verranno utilizzati principi e metodologia sopra descritti compatibilmente alle disposizioni e ai nuovi strumenti previsti dal D. Lgs. 150/2009.

ART. 7

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 01/04/1999)

- 1) Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dagli atti del Responsabile di Settore, rapportandole al periodo di servizio prestato.
- 2) Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono prestare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.
- 3) L'indennità per specifiche responsabilità può avere un valore massimo di € 2.500,00.
- 4) L'indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti.
- 5) Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate in unica soluzione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato / utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione /o cessazione.

ART. 8

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE

B,C,

(art. 17, comma 2, lettera i) CCNL 01/04/1999)

- 1) Per i dipendenti cui sono state attribuite le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. 1) del CCNL 01/04/1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL22/01/2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.
- 2) Per l'anno 2018 al personale delle categorie "B" e "C" che sta esercitando compiti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità (responsabile stato civile, anagrafe, elettorale, responsabile ufficio tributi, responsabile protezione civile, archivista informatico) viene destinata la somma individuale di € 300,00 per ogni anno (art. 36 del CCNL 2004 che modifica l'art. 17 comma 2 del CCNL dell'1/4/1999 inserendo la lettera i);
- 3) L'attribuzione individuale sarà disposta dai Responsabili di Area, titolari di posizione organizzativa, ciascuno per i dipendenti appartenenti al proprio settore.
- 4) Il personale interessato ha titolo a partecipare sia agli incentivi per produttività, sia alla progressione orizzontale.

ART. 9

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Si prende atto che la materia è di competenza del datore di lavoro che la gestirà nel rispetto delle normative legislative e contrattuali vigenti con particolare riferimento all'art. 52 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 62 del D. Lgs. 150/2009.
2. La progressione economica all'interno delle categorie è effettuata nel limite delle risorse a ciò appositamente destinate e nel rispetto di quanto stabilito dai vigenti contratti nazionali.

ART. 10

PROGETTO SQUADRA OPERAI

Le parti danno atto che, come noto, le indennità connesse a determinate modalità di prestazione lavorativa sono erogate soltanto in presenza di effettiva prestazione svolta come più volte ribadito dalla norme contrattuali vigenti in materia.

L'effettiva erogazione delle varie indennità, comunque, deve essere effettuata attraverso una continua verifica delle condizioni che legittimano le percezioni delle stesse; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa comunicazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità in questione.

Particolari prestazioni di lavoro richiedono una disponibilità che può comportare una considerevole riduzione della flessibilità e della propria organizzazione operativa; si tratta di prestazioni di lavoro che prevedono un continuo contatto con il pubblico, in relazione alla specifica tipologia del servizio prestato, in misura prevalente rispetto al proprio orario di lavoro e prestazioni di lavoro che richiedono una notevole disponibilità in relazione alla gestione di situazioni impreviste che, se non tempestivamente affrontate e risolte, possono causare il mancato funzionamento di tutta la struttura con danni anche all'utenza.

È istituito il servizio di pronta disponibilità per le attività di pronto intervento e per fare fronte ad emergenze che si verificano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

Il ridotto organico del personale non consente la gestione della reperibilità contrattuale. Viene pertanto confermato un servizio di pronta disponibilità che garantisca una gestione più flessibile dell'istituto della reperibilità

I dipendenti incaricati dal Responsabile dell'area tecnica garantiranno la loro disponibilità ad entrare in servizio nei giorni festivi e feriali al di fuori del normale orario di servizio.

Il servizio riguarda le seguenti attività:

spalatura neve, dissesto idrogeologico.

Per il personale che sarà impegnato nelle emergenze derivanti dalla totalità degli interventi sopra descritti, il progetto della squadra operai vale € 1.398,25.

L'ammontare delle singole indennità sarà quantificato a consuntivo dal Responsabile del Settore interessato sulla base dell'effettiva disponibilità ed entrata in servizio dei dipendenti interessati nelle situazioni di emergenza verificatesi nel corso dell'anno.

ART. 11 DIRITTO DI SCIOPERO E SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

- 1) Le parti confermano la vigenza dell'accordo sottoscritto in data 29/12/1998 riguardo l'individuazione dei servizi minimi essenziali, con la procedura di attuazione di cui all'art. 2 del CCDI 1998/2001 sottoscritto in data 19/12/2000.

ART. 12 SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

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". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

Di conseguenza, le specifiche disposizioni di legge cui fare riferimento per l'applicazione del presente istituto sono quelle di seguito riportate:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche);
- b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI);
- c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 è prevista dal vigente regolamento comunale.

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI) è prevista dal vigente regolamento comunale e dalle modifiche regolamentari approvate in seguito all'entrata in vigore delle norme finanziarie nazionali che saranno emanate in attuazione del federalismo fiscale.

Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

ART. 13 **FORMAZIONE**

1. Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti – spesso di rilievo – degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione-aggiornamento.
2. Nel riconoscere tale principio le parti riconoscono che la formazione è un momento altamente qualificante non solo per il dipendente ma principalmente per l'Amministrazione, la quale si impegna a reperire le risorse necessarie per darvi attuazione.

ART. 14 **RINVIO**

1. Per quanto non espressamente previsto e disciplinato, si rinvia, nei limiti dei compatibilità, ai contratti precedentemente approvati;
2. Relativamente alle materie demandate alla contrattazione decentrata fin qui non trattate, si rinvia ad accordi successivi.

ART. 15 **DISPOSIZIONI FINALI**

- 1) Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo a decorrere dalla contrattazione 2019 alla luce dell'applicazione del nuovo CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.
- 2) Il presente contratto sarà quindi oggetto di revisione nel caso di eventuali contrasti con C.C.N.L. e norme di legge successivamente approvati.
- 3) Nell'ipotesi di cui al precedente punto 1 si potrà procedere al recupero di somme che risultassero indebitamente percepite e all'integrazione di somme che risultassero non erogate.

Letto, approvato e sottoscritto.

Montecreto, li 27/12/2018 Prot. 3735

Delegazione trattante di parte pubblica

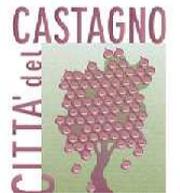
Delegazione trattante di parte sindacale



COMUNE DI MONTECRETO

Provincia di Modena

C.A.P. 41025 - Via Roma, n. 24 - Tel. 0536/63722 - 63517 Fax 0536/63470
E-mail: segreteria@comune.moncreto.mo.it C.F.: 83000490363 P.I.: 00679510362



CONTRATTO DI MONTECRETO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Le Parti visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti per il personale degli Enti Locali e la vigente normativa in materia di contenimento delle spese di personale,
CONVENGONO

Che le nuove logiche di politica del personale debbono essere finalizzate:

- a definire un modello organizzativo razionale e funzionale, caratterizzato dalla flessibilità necessaria a corrispondere alla mutevolezza delle esigenze da soddisfare individuate negli atti di programmazione;
- a coniugare la valorizzazione del personale all'accrescimento della funzionalità dell'Ente;
- a rapportare, pertanto, mediante logiche retributive flessibili e sempre più meritocratiche, gli incentivi al contributo di gruppo e/o individuale al raggiungimento degli obiettivi.

ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- 1) Il presente Contratto Collettivo Decentrato integrativo si applica per la sola parte economica a tutto il personale dipendente del Comune di Montecreto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o part-time, inquadrato nelle categorie A, B, C e D.
- 2) Gli effetti economici del presente contratto si applicano dal 1° gennaio 2018, salvo diversa specificazione. Gli elementi di valutazione dell'apporto individuale di cui al successivo art. 6 e di valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle categorie, di cui all'art. 9, varranno anche per il futuro, ove non espressamente assoggettati a modifiche.
- 3) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
- 4) Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

ART. 2 PREROGATIVE SINDACALI

1. Relativamente alle prerogative sindacali si rinvia a quanto disposto dal C.C.N.L. quadro del CCNL 01/04/1999. e successive modifiche ed integrazioni ed alle altre disposizioni in materia.
2. Per le R.S.U. le ore impiegate nella contrattazione saranno regolarmente retribuite.

ART. 3
RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali debba esercitarsi nella chiarezza della distinzione dei ruoli basandosi sul diritto/dovere reciproco di fornire e ricevere una corretta informazione sulle tematiche specificatamente indicate dalla normativa di comparto attraverso momenti formalizzati che si identificano in quattro modelli relazionali: informazione, concertazione, contrattazione e consultazione ai quali si aggiungono poi le eventuali procedure di attenuazione dei conflitti. Nell'ambito delle indicazioni di cui sopra le parti rinviano alla specifica normativa contrattuale per l'ambito di applicazione dei modelli sopra richiamati.

ART. 4
COSTITUZIONE DEL FONDO

- 1) Annualmente il Comune definisce con le modalità previste dai CCNL vigenti, l'ammontare delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
- 2) La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del settore competente, per l'annualità 2018 con determina n. 12 del 25/08/2018 distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
- 3) Si concorda che in presenza di processi di associazioni tra Enti o di gestione associata di servizi, nonché istituzione di nuovi servizi, l'amministrazione se ne ricorreranno i presupposti applicherà la disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999.

ART. 5
STRUMENTI DI PREMIALITA'

- 1) Conformemente alla normativa vigente, l'amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a. Compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"). Le parti concordano sul principio di valorizzare sempre più l'apporto individuale di ogni dipendente che, singolarmente o in gruppo, contribuisce a migliorare l'efficienza e la funzionalità dei servizi. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere tutti i dipendenti nei progetti finalizzati. La distribuzione di questa parte del fondo avverrà con priorità a progetti finalizzati ai quali, con criteri di trasparenza e pari opportunità, potranno partecipare tutti i dipendenti in possesso delle idonee conoscenze e professionalità.
 - b. Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010;
 - c. Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999.

ART. 6
RIPARTIZIONE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' IN MODO INDIVIDUALE

Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, secondo le finalità dettagliatamente descritte dall'art. 17 CCNL 1/04/1999.

1. Nei fondi non sono incluse le risorse per il pagamento del lavoro straordinario.
2. Le parti concordano sul principio di valorizzare sempre più l'apporto individuale di ogni dipendente che, singolarmente o in gruppo, contribuisce a migliorare l'efficienza e la funzionalità dei servizi. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere tutti i dipendenti nei progetti finalizzati. La distribuzione di questa parte del fondo avverrà con priorità a progetti finalizzati ai quali, con criteri di trasparenza e pari opportunità, potranno partecipare tutti i dipendenti in possesso delle idonee conoscenze e professionalità.
3. Le risorse per il fondo 2018 (vedi allegato " A "), decurtate di quelle finalizzate (per led, per indennità di comparto del personale assunto a tempo indeterminato, da specifiche disposizioni di legge, per rischio, disponibilità e disagio, per accantonamento delle somme spettanti ai titolari di posizione organizzativa in caso di rinuncia dell'indennità, per compensi ICI e progetti Merloni e per specifiche responsabilità) e di quanto assegnato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie, vengono destinate per il 100% a incentivare la produttività individuale in modo selettivo ed il miglioramento dei servizi, escludendosi pertanto ogni automatismo legato alla categoria di appartenenza e alla presenza in servizio. Ogni Responsabile di Area procederà per i dipendenti appartenenti alla propria Area a compilare apposite schede di valutazione (vedi tabella "B"); per i periodi di astensione facoltativa per maternità, retribuiti al 30%, la corresponsione della quota sarà nella stessa misura percentuale. Ad ogni Area verrà attribuito un *budget* per la erogazione della produttività individuale: per ogni anno si considerano tutte le categorie di persone in servizio e vi si attribuiscono dei " pesi " in relazione al trattamento economico fondamentale di ogni categoria; dividendo il fondo totale per la somma di tali pesi si ottiene un coefficiente X che moltiplicato per il peso di ogni categoria determina la somma da attribuire ad ogni area proprio in funzione alle categorie appartenenti all'area stessa.
4. Per la produttività relativa a quest' anno verranno utilizzati principi e metodologia sopra descritti compatibilmente alle disposizioni e ai nuovi strumenti previsti dal D. Lgs. 150/2009.

ART. 7

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 01/04/1999)

- 1) Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dagli atti del Responsabile di Settore, rapportandole al periodo di servizio prestato.
- 2) Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono prestare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.
- 3) L'indennità per specifiche responsabilità può avere un valore massimo di € 2.500,00.
- 4) L'indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti.
- 5) Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate in unica soluzione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato / utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione /o cessazione.

ART. 8

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE

B,C,

(art. 17, comma 2, lettera i) CCNL 01/04/1999)

- 1) Per i dipendenti cui sono state attribuite le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. 1) del CCNL 01/04/1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL22/01/2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.
- 2) Per l'anno 2018 al personale delle categorie "B" e "C" che sta esercitando compiti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità (responsabile stato civile, anagrafe, elettorale, responsabile ufficio tributi, responsabile protezione civile, archivista informatico) viene destinata la somma individuale di € 300,00 per ogni anno (art. 36 del CCNL 2004 che modifica l'art. 17 comma 2 del CCNL dell'1/4/1999 inserendo la lettera i);
- 3) L'attribuzione individuale sarà disposta dai Responsabili di Area, titolari di posizione organizzativa, ciascuno per i dipendenti appartenenti al proprio settore.
- 4) Il personale interessato ha titolo a partecipare sia agli incentivi per produttività, sia alla progressione orizzontale.

ART. 9

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Si prende atto che la materia è di competenza del datore di lavoro che la gestirà nel rispetto delle normative legislative e contrattuali vigenti con particolare riferimento all'art. 52 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 62 del D. Lgs. 150/2009.
2. La progressione economica all'interno delle categorie è effettuata nel limite delle risorse a ciò appositamente destinate e nel rispetto di quanto stabilito dai vigenti contratti nazionali.

ART. 10

PROGETTO SQUADRA OPERAI

Le parti danno atto che, come noto, le indennità connesse a determinate modalità di prestazione lavorativa sono erogate soltanto in presenza di effettiva prestazione svolta come più volte ribadito dalla norme contrattuali vigenti in materia.

L'effettiva erogazione delle varie indennità, comunque, deve essere effettuata attraverso una continua verifica delle condizioni che legittimano le percezioni delle stesse; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa comunicazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità in questione.

Particolari prestazioni di lavoro richiedono una disponibilità che può comportare una considerevole riduzione della flessibilità e della propria organizzazione operativa; si tratta di prestazioni di lavoro che prevedono un continuo contatto con il pubblico, in relazione alla specifica tipologia del servizio prestato, in misura prevalente rispetto al proprio orario di lavoro e prestazioni di lavoro che richiedono una notevole disponibilità in relazione alla gestione di situazioni impreviste che, se non tempestivamente affrontate e risolte, possono causare il mancato funzionamento di tutta la struttura con danni anche all'utenza.

È istituito il servizio di pronta disponibilità per le attività di pronto intervento e per fare fronte ad emergenze che si verificano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

Il ridotto organico del personale non consente la gestione della reperibilità contrattuale. Viene pertanto confermato un servizio di pronta disponibilità che garantisca una gestione più flessibile dell'istituto della reperibilità

I dipendenti incaricati dal Responsabile dell'area tecnica garantiranno la loro disponibilità ad entrare in servizio nei giorni festivi e feriali al di fuori del normale orario di servizio.

Il servizio riguarda le seguenti attività:

spalatura neve, dissesto idrogeologico.

Per il personale che sarà impegnato nelle emergenze derivanti dalla totalità degli interventi sopra descritti, il progetto della squadra operai vale € 1.398,25.

L'ammontare delle singole indennità sarà quantificato a consuntivo dal Responsabile del Settore interessato sulla base dell'effettiva disponibilità ed entrata in servizio dei dipendenti interessati nelle situazioni di emergenza verificatesi nel corso dell'anno.

ART. 11 DIRITTO DI SCIOPERO E SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

- 1) Le parti confermano la vigenza dell'accordo sottoscritto in data 29/12/1998 riguardo l'individuazione dei servizi minimi essenziali, con la procedura di attuazione di cui all'art. 2 del CCDI 1998/2001 sottoscritto in data 19/12/2000.

ART. 12 SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

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". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

Di conseguenza, le specifiche disposizioni di legge cui fare riferimento per l'applicazione del presente istituto sono quelle di seguito riportate:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche);
- b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI);
- c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 è prevista dal vigente regolamento comunale.

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI) è prevista dal vigente regolamento comunale e dalle modifiche regolamentari approvate in seguito all'entrata in vigore delle norme finanziarie nazionali che saranno emanate in attuazione del federalismo fiscale.

Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

ART. 13 **FORMAZIONE**

1. Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti – spesso di rilievo – degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione-aggiornamento.
2. Nel riconoscere tale principio le parti riconoscono che la formazione è un momento altamente qualificante non solo per il dipendente ma principalmente per l'Amministrazione, la quale si impegna a reperire le risorse necessarie per darvi attuazione.

ART. 14 **RINVIO**

1. Per quanto non espressamente previsto e disciplinato, si rinvia, nei limiti dei compatibilità, ai contratti precedentemente approvati;
2. Relativamente alle materie demandate alla contrattazione decentrata fin qui non trattate, si rinvia ad accordi successivi.

ART. 15 **DISPOSIZIONI FINALI**

- 1) Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo a decorrere dalla contrattazione 2019 alla luce dell'applicazione del nuovo CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.
- 2) Il presente contratto sarà quindi oggetto di revisione nel caso di eventuali contrasti con C.C.N.L. e norme di legge successivamente approvati.
- 3) Nell'ipotesi di cui al precedente punto 1 si potrà procedere al recupero di somme che risultassero indebitamente percepite e all'integrazione di somme che risultassero non erogate.

Letto, approvato e sottoscritto.

Montecreto, li 27/12/2018 Prot. 3735

Delegazione trattante di parte pubblica

Delegazione trattante di parte sindacale