

**COMUNE DI RONCOLA**

Provincia di Bergamo

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
ANNO 2015**

## Modulo 1 - Scheda 1.1

### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		01.01.2015 al 31.12.2015
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Segretario Comunale ( responsabile del personale e ufficio finanziario )</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CISL – FPS e relativa RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CISL – FPS e relativa RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) salario accessorio di parte stabile</p> <p>b) salario accessorio di parte variabile</p>
Rispetto dell'iter adempiment i procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazio ne	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione del parere da parte del Revisore
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno ( Revisore ) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva

## Modulo 2

### **Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

#### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La delegazione trattante nella seduta del 14.04.2014 ha preso atto della consistenza del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività 2013 quantificato in euro 18.927,26 in conformità a quanto stabilito dagli artt. CCNL 01.04.1999, dall'art. 4 CCNL 5.10.2001, dall'art. 32 CCNL 22.01.2004, dall'art. 4 CCNL 09.05.06 dall'art. 8 CCNL 11.04.2008, dal d.lgs. 30.3.2001 n. 165 e al netto della riduzione di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge 30.07.2010 n. 122.

#### Articolo 1 **Premessa**

Le parti richiamano le disposizioni a carattere negoziale che fungono da premesse al contratto collettivo decentrato integrativo anno 2015.

#### Articolo 2 **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

Le parti definiscono la disciplina della ripartizione e della destinazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, stabiliscono altresì la durata annuale del contratto decentrato integrativo e la sua applicazione a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato.

#### Articolo 3 **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

Il contratto collettivo decentrato integrato è immediatamente efficace quando è sottoscritto dalla parte sindacale dalla RSU e dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzatorio da parte della Giunta Comunale.

#### Articolo 4 **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. Nel caso sorgessero controversie sull'interpretazione di clausole, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori.

#### Articolo 5 **Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere

elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

**Articolo 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, pertanto i protocolli d'intesa non possono essere modificati unilateralmente e non possono assumere iniziative né procedure ad azioni dirette prima dei tempi fissati dall'accordo.

**Articolo 7 Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto di concertazione**

Sono oggetto di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL 01/04/1999, con le integrazioni di cui all'art. 16 comma 1 del CCNL 31/03/1999.

**Articolo 8 Modalità di concertazione**

Ciascuna parte può attivare la concertazione entro 10 giorni dalla data di ricevimento dell'informazione, in caso di urgenza il termine è fissato in 5 giorni. Nel caso non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso. La concertazione si conclude nel termine di 30 giorni dalla data della relativa richiesta, dell'esito della stessa verrà redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti.

**Articolo 9 Informazione**

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU sugli atti di valenza generale aventi anche carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

**Articolo 10 Consultazione**

La consultazione avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. 165 del 30/03/2001.

**Articolo 11 Diritto di Assemblea**

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, senza decurtazione della retribuzione, per 12 ore annue pro capite. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili.

**Articolo 12 Diritto di affissione**

I componenti delle RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre, pubblicazioni testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e di lavoro.

**Articolo 13      Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

L'Amministrazione si impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", in applicazione dell'art. 57 del D.lgs 165 del 2001.

**Articolo 14      Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione si impegna ad adottare tutte le misure necessarie affinché venga tutelato il diritto alla salute nei luoghi di lavoro, assicurando il benessere fisico, mentale e sociale, assegnando risorse finanziarie congrue per la realizzazione di questi obiettivi.

**Articolo 15      Formazione ed aggiornamento professionali**

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la specializzazione professionale del personale. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

**Articolo 16      Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

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

**Articolo 17      Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**

L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione dell'area della vigilanza.

**Articolo 18      Disciplina del lavoro straordinario**

Le parti definiscono il fondo destinato al compenso per lavoro straordinario, che è quantificato in euro 0,00. Lo straordinario dovrà essere preventivamente disposto e autorizzato dal responsabile del servizio, con appositi provvedimenti debitamente motivati, fermo restando che all'obbligo delle prestazioni deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento del compenso.

**Articolo 19 Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004**

Definisce nel dettaglio le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, ripartendo le stesse in tre diverse categorie:

- risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL : euro 13.917,26.
- risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella : euro 3.362,00
- risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente : euro 0,00

**Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

E' definito l'ammontare dell'importo annuo complessivo destinato all'indennità di comparto, euro 1.778,40 da sottrarre al fondo.

**Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche**

E' definito l'ammontare dell'importo annuo complessivo destinato al finanziamento delle progressioni economiche, euro 2.202,49 da sottrarre al fondo.

**Articolo 20 Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate**

Il fondo è destinato a remunerare attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. Tale importo è corrisposto mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, il compenso mensile lordo è stabilito in euro 34,75 per dodici mensilità ed il profilo professionale per cui si ritiene ricorrano i presupposti per la corresponsione è quello di attività di presidio del territorio per un ammontare totale di euro 417,00 per ciascun addetto, quindi un totale complessivo di € 834,00.

**Articolo 21 Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno**

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00. Le parti definiscono il fondo destinato alle indennità di turno, che è quantificato in euro 0,00.

**Articolo 22 Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio**

Il fondo è destinato a remunerare specifiche prestazioni lavorative che comportano una particolare esposizione a rischio; è quantificato in euro 30 mensili per il profilo professionale di necroforo - operatore ecologico per un ammontare totale di euro 360,00 per ciascun addetto, quindi un totale complessivo di euro 720,00.

**Articolo 23 Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità**

L'indennità di reperibilità in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. Le parti definiscono il fondo destinato alle indennità di reperibilità, che è quantificato in euro 0,00.

**Articolo 24 Risorse destinate al pagamento delle indennità di maneggio valori**

Il compenso è stanziato per il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, ovvero l'economista comunale e corrisponde ad euro 250,00 annue.

**Articolo 25 Risorse destinate al pagamento delle indennità per orario notturno o festivo**

L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno, in applicazione dell'art. 24 comma 5 CCNL 014.09.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione. Le parti definiscono il fondo destinato alle indennità per orario notturno o festivo, che è quantificato in euro 0,00.

**Articolo 26 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

In applicazione dell'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 01.04. 1999 il fondo è destinato a remunerare specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ammontano a 170,00 euro e sono così distribuite :

- 1 dipendente categoria C euro 170,00 per responsabilità derivante dal servizio di Contabilità e dei procedimenti amministrativi ad esso inerenti, per due mesi;

**Articolo 27 Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale e delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

Non c'è personale dipendente inquadrato nell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale.

**Articolo 28 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**

Non si dà corso nel 2015 a progressioni orizzontali.

**Articolo 29**

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

In applicazione dell'art. 15 comma 1 lett. k) e dell'art. 4 comma 2 lettera h del CCNL del 01.04.1999 vengono individuate le seguenti risorse ed i criteri di corresponsione degli incentivi :

- Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi, euro 2.600,00.
- Risorse derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999), euro 762,00.

**Articolo 30**

**Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14/09/2000**

In applicazione dell'art. 54 del CCNL 2000 si prevede che una quota parte pari al 0,0% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi. Le parti definiscono il fondo destinato le risorse destinate ai messi notificatori, che è quantificato in euro 0,00.

**Articolo 31**

**Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.**

Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi sono pari ad euro 11.024,37 e sono così suddivise:

euro 3.362,00 destinate a finanziare n. 1 progetto:

- il servizio di sgombero della neve dalle strade comunali di Roncola, il quale viene organizzato e svolto dai dipendenti dell'ente facenti capo al servizio gestione del territorio;
- Pulizia e messa in sicurezza di Valletta collocata nel territorio di Roncola;
- Pulizia mulattiera in località Curta Fè.

La restante parte ammontante ad euro € 7.662,37 viene erogata in base ai seguenti criteri:

- il 50 % delle risorse è correlato alla realizzazione degli obiettivi, il cui grado di raggiungimento è valutato dal servizio di controllo interno che indica i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi e programmi individuati dagli strumenti di programmazione dell'ente.



- la restante quota del 50% è erogata in base a valutazione finale del responsabile di settore mediante compilazione di scheda di valutazione individuale.

**Articolo 32      Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione**

Per l'anno 2015 non c'è personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o servizi in convenzione.

Come illustrato nella parte B della presente relazione (quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse)

**Articolo 33      Utilizzo risparmi di gestione**

L'utilizzo dei risparmi di gestione è disciplinato dal D.L. 78/2010, in applicazione dell'art. 27 D.lgs 150/2010.

**Articolo 34      Personale distaccato sindacale**

Non si dà corso nel 2015 a personale distaccato sindacale.

**Articolo 35      Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione**

Non è l'ipotesi del Comune di Roncola

**Articolo 36      Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività**

Come illustrato nella parte B della presente relazione (quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse)

**Articolo 37      Disposizioni finali**

Rinvio ai CCNL attualmente vigenti per quanto non previsto dal presente CCDI.

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

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
	Compenso per attività disagiate.	€ 834,00
	Indennità di rischio.	€ 720,00
	Compenso per maneggio valori	€ 250,00

	Compenso per specifiche responsabilità	€ 300,00
	Compenso per specifiche responsabilità	€ 170,00
	Progetti art.15 comma 5	€ 2.600,00
	Progetti art. 15 comma 2	€ 762,00
	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	€ 7.662,37
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 13.298,37</b>

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 64 del 19/10/1999 e ss. mm.)

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

L'ipotesi di CCDI non prevede nuove progressioni economiche e in ogni caso esse sono sospese sino al 31.12.2014 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21 del d.l. 78/2010 nonchè del d. l. n. 98/2011 convertito in legge n. 111/2011 e del DPR n. 122/2013.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività ci si attende un incremento della produttività del personale nell'ottica di realizzare un miglioramento nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi resi.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
 Il Responsabile del Servizio Finanziario  
 De Filippis Vincenzo

