



COMUNE DI BARRAFRANCA

Provincia di Enna

Verbale di deliberazione n. 44 del 03/04/2014 della Giunta Comunale.

Oggetto: Autorizzazione a stipulare il Contratto decentrato integrativo per l'anno 2014 - 2016.-

L'anno duemilaquattordici addì tre del mese di aprile alle ore 15,45 nella sala delle riunioni a seguito di regolari avvisi, recapitati a termine di legge si è convocata la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Salvatore Lupo Sindaco - Presidente

Alessandro Crapanzano Vice Sindaco

Liborio Bonferraro Assessore Anziano

Enzo Ficarra Assessore

.....

.....

.....

Sono assenti i Signori:

Assiste il Segretario Generale Dr.ssa Valentina La Vecchia

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Signor Avv. Salvatore Lupo nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Oggetto: Autorizzazione a stipulare il Contratto decentrato integrativo per l'anno 2014 – 2016

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 101 in data 20/09/2012 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa ed è stato nominato il presidente della stessa.

Vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2014 – 2016 sottoscritta in data 18/02/2014 dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale,

Dato atto che con lettera prot. gen.le n. 3159 dell' 11/03/2014 è stato chiesto all'Organo di revisione contabile il parere sull'allegata ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per il periodo 2014 – 2016 e che con nota prot gen.le n. 3509 del 14/03/2014 lo stesso Organo di revisione ha dato parere favorevole come da allegata certificazione;

Ritenuto di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI di destinazione delle risorse decentrate per il periodo 2014 – 2016;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visti i CCNL comparto Regioni – Enti Locali;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei servizi;

DELIBERA

Di:

1. **Autorizzare** il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il periodo 2014 – 2016 nell'identico testo allegato, quale parte integrante, alla presente deliberazione;

PARERI

Ai sensi dell'art. 12 della L.R. 30/2000 del 23/12/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica, il Capo del I° Settore esprime parere

Barrafranca 18-03-2014

Il Responsabile del I° Settore
Dr.ssa G. Crescimanna

Ai sensi dell'art. 12 della L.R. 30/2000, sotto il profilo della regolarità contabile, il Capo del II° Settore esprime parere

Barrafranca, 18/3/2014

Il Responsabile del II° Settore
Rag. A. Zuccalà

Indi:

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione sopra riportata;

Visti i pareri espressi a norma di legge;

Preso atto della votazione, espressa nelle forme di legge, che ha riportato il seguente esito:

Favorevoli: AD UNANIMITA'

Sfavorevoli: _____

DELIBERA

Di:

1. Autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il periodo 2014 - 2016 nell'identico testo allegato, quale parte integrante, alla presente deliberazione;

Successivamente la G.C. attese le necessità e l'urgenza di provvedere, con unanime e separata votazione espressa nelle forme di legge che ha riportato il seguente esito:

Favorevoli: AD UNANIMITA

Sfavorevoli: _____

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

F.to Avv. Salvatore Lupo

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Sig. Liborio Bonferraro

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dr.ssa Valentina La Vecchia

Publicato all'Albo Pretorio On Line di questo Comune in data

e per quindici

giorni consecutivi.

Barrafranca,

IL SEGRETARIO GENERALE

IL MESSO COMUNALE

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Barrafranca, _____

IL SEGRETARIO GENERALE



COMUNE DI BARRAFRANCA

Prov. di Enna

Cap. 94012 Cod. Fisc. 80003210863 P. IVA 00429180862 Tel. 0934 - 496011

COMUNE DI BARRAFRANCA

CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BARRAFRANCA

Ai sensi degli artt. 40 (comma 3-sexies) e 40 bis (comma 1) del D.Lgs 165/2001, il Presidente dei Revisori dei Conti del Comune di Barrafranca certifica la relazione illustrativa del suddetto contratto decentrato integrativo, dando atto che lo stesso è rispettoso delle norme di legge e di CCNL, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori al personale dipendente.

Barrafranca 13-03-2014

Il Presidente dei Revisori dei Conti
Dr. L. Tambè



COMUNE DI BARRAFRANCA
Provincia di Enna

Protocollo n° 0003509 del 14/03/2014





COMUNE DI BARRAFRANCA

Prov. di Enna

Cap. 94012 Cod. Fisc. 80003210863 P. IVA 00429180862 Tel. 0934 - 496011

I° Settore Funzionale
Servizio – Stato Giuridico del personale



COMUNE DI BARRAFRANCA
Provincia di Enna

Protocollo n° 0003159 del 11/03/2014



Li, 11/03/2014
All'Organo dei Revisori dei Conti
SEDE

Oggetto: Relazione illustrativa del Contratto Collettivo Decentrato integrativo del Comune di Barrafranca periodo 01/01/2014 – 31/12/2016. Richiesta certificazione.

Ai sensi del comma 3 – sexies dell'art. 40 e comma 1 dell'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001, si presenta la seguente relazione illustrativa della preintesa del contratto integrativo in oggetto, di cui si chiede la certificazione.

Preliminarmente si da atto che la relazione è redatta seguendo lo schema contenuto in allegato alla circolare n. 25 del 29/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato e s.m.i.
Distinti saluti.

Il Capo del I° Settore
Dr.ssa G. Crescimanna



COMUNE DI BARRAFRANCA

Prov. di Enna

Cap. 94012 Cod. Fisc. 80003210863 P. IVA 00429180862 Tel. 0934 - 496011

I° Settore Funzionale
Servizio - Stato Giuridico del Personale

**OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO- FINANZIARIA
SULL'IPOTESI DI CONTRATTO NORMATIVO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO-
(Circolare MEF-RGS nr.25 del 19/07/2012)**

PREMESSO

- Che il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo nr.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.
- Che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, nel caso di specie degli enti Locali, dal Collegio dei Revisori dei Conti.
- Che tale controllo ha per oggetto la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva 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.
- Che in data 18 febbraio 2014 è stata sottoscritta un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente anno 2014- 2016, con esito positivo da parte della delegazione trattante e le parti sindacali.

La presente relazione accompagna il CCDI NORMATIVO siglato in data _____ (come da preintesa siglata in data 18/02/2014).

Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data sottoscrizione Periodo temporale di vigenza	Il contratto sostituisce il CCDI del 25/5/2001 ed ha durata triennale per il periodo 1/1/2014 31/12/2016
Composizione della Delegazione trattante	La delegazione trattante è composta per la parte pubblica dal: (Delibera di G. C. n. 101/2012) Presidente: Segretario generale Componenti : Tutti i Capi Settore dell'Ente Per le Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) CGIL - CISL - UIL - CSA- DICCAP
Soggetti destinatari	Tutto il personale a tempo indeterminato o determinato dell'Ente .
	Relazioni Sindacali

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Formazione Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro Criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato. E per il trattamento accessorio in generale.
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	La presente relazione viene trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti per la certificazione di competenza
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Piano degli obiettivi e della performance
	Per ottemperare al principio dispositivo della trasparenza la presente relazione sarà pubblica sul sito di web Ente .

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Normativo si applica a tutto il personale assunto a tempo indeterminato e determinato ed è finalizzato ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività.

DURATA DECORRENZA E TEMPI DI APPLICAZIONE

Il presente contratto ha durata triennale e riguarda il periodo 1/1/2014 - 31/12/2016

RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali si esplica nel rispetto del D.Lgs.165/2001, come modificato, dal D.lgs. 150/2009, e del C.C.N.L. del 23/12/1999 e sue modifiche ed integrazioni.

APPLICAZIONE DELLE NORME RELATIVE ALLA TUTELA IN MATERIA DI IGIENE, AMBIENTE, SICUREZZA E PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. I Responsabili di settore concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza proponendo all'Amministrazione una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori.

CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA

I compensi per la produttività ed il miglioramento della performance individuale e collettiva saranno determinati dalla valutazione effettuata dai Responsabili di settore in applicazione del vigente sistema di valutazione .

CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La retribuzione di risultato è determinata dalla valutazione finale della prestazione di ciascun Responsabile di Settore effettuata sulla base del vigente sistema di valutazione della performance in conformità a quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 e successive ed eventuali modificazioni ed integrazioni.

Il grado di raggiungimento degli Obiettivi è accertato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

L'articolo disciplina, durante la vigenza del C.C.D.I., le modalità di definizione delle clausole la cui applicazione dovesse risultare non chiare e di difficile applicazione.

RELAZIONE – TECNICA FINANZIARIA

La relazione è stata preparata dal I° Settore - Servizio Personale ; è stata attestata dal collegio dei revisori con nota prot. gen. n. 1116 del 28/01/2014; verrà pubblicata sul sito internet del Comune e sarà trasmessa all'Aran ed al CNEL unitamente al contratto integrativo decentrato.

Modulo 2 : La Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2013.

Il Fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con Determinazione del Capo del I Settore n.14/57 del 30/01/2014

TOTALE PARTE FISSA 2012	€ 74.212,66
Riduzione personale in servizio (da 93 unità a 91 unità)	
<u>(parte stabile /n° dip. 74.212,66/93 = 797,98*2 = 1.5895,96</u>	<u>€ - 1.595,96 =</u>
TOTALE PARTE FISSA ANNO 2013	€ 72. 616,70

Fondo risorse decentrate variabili

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
Art 17 co.5	1/4/1999	Somma non utilizzate esercizi precedenti	
ART. 15 co. 1 lett. d	1/4/1999	Risorse derivanti da applicazione Art. 43 L. 449/97 (Sponsorizzazioni - Peg)	€
ART. 15 co. 1 lett. e	1/4/1999	Risparmi da trasformazioni part-time	€
ART. 15 co. 1 lett. k	1/4/1999	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (Merloni, Art. 208 c.s., ICI etc); comprende risorse Art. 4 c. 3 e 4 CCNL 5.10.2001	€
ART. 15 co. 1 lett. m	1/4/1999	Risorse da Art. 14 - Lavoro straordinario	€ 0,00
ART. 15 co. 1 lett. n	1/4/1999	Risorse 1997 per progetti finalizzati nelle CCIAA	€ 0,00
ART. 15 co. 2 4 e 5	1/4/1999	In contrattazione integrativa - importo massimo 1,2% monte salari 1997	€ 6.000,00
Art. 15 co. 5	1/4/1999	Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'ampliamento dei servizi e di nuove attività non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	€ 0,00
Fondo regionale Art. 16 L.R. n. 41 del 12/11/1996		Dati forniti dalla Ragioneria	€ 0,00
TOTALE			€ 6.000,00

Fondo risorse complessive

Fondo risorse decentrate stabili	€ 72.616,70
Fondo risorse decentrate variabili	€ 6.000,00
Totale	€ 78.616,70
Oneri Riflessi	€ 28.050,44
Totale Generale	€ 106.667,14

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D. Lgs. n. 78/2010, convertito in legge n. 122 del 30/07/2010, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare a decorrere dall' 1/01/2011 al 31/12/13 il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotta in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Descrizione	Anno 2013	Anno 2012	Anno 2011	Anno 2010
Risorse Stabili	€ 72.616,70	€ 74.212,66	€ 75.010,64	€ 75.808,62
Risorse variabili	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 7.529,04
Residui anni precedenti		/	/	/
Totale	€ 78.616,70	€ 80.212,66	€ 81.010,64	€ 83.337,66

Dalla tabella di cui sopra si evince che il limite del fondo anno 2010 non è stato superato negli anni 2011 – 2012- 2013

COMUNE DI BARRAFRANCA
IPOTESI DI PREINTESA CONTRATTO NORMATIVO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell' 1-4-1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22-01-2004, si applica a tutto il personale dell' Ente, inquadrato nelle categorie A,B,C e D del nuovo Ordinamento Professionale, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Per il personale a tempo determinato assunto sulla base di fonti legislative speciali regionali (L.R. n. 21/2003 e L.R. n.16/2006), gli oneri relativi ad eventuali prestazioni aggiuntive o alla applicazione di istituti tipici del salario accessorio debbono trovare copertura nelle risorse assegnate dalle predette fonti legislative ovvero attraverso un adeguato finanziamento a carico del bilancio nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalla vigente normativa per la costituzione del "Fondo per la contrattazione decentrata ".

ART. 2

Termini del contratto

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del D.lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.lgs n. 150/2009 ed ai sensi del C.C.N.L. relativo al comparto regioni ed Autonomie Locali per il periodo 2006-2009 per la parte normativa e per il biennio 2007-2009 per la parte economica.
2. Esso è finalizzato al conseguimento di adeguati livelli di produttività ed efficacia dei servizi resi dall'Ente.
3. Il CCDI, tenendo conto del D.lgs n.150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, disciplina, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro ,le materie previste dall'art.16,c. 1 del CCNL 31-03-1999 e dagli artt. 4 e 5 del CCNL 01-04-1999 e successive modificazioni. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
4. Gli effetti giuridici sostanziali del C.C.D.I. decorrono dalla data di stipula formale, che avviene dopo l'autorizzazione alla sottoscrizione deliberata dalla Giunta comunale.
5. Il presente contratto dopo la sua sottoscrizione è immediatamente esecutivo e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
6. Alcune decorrenze economiche possono essere fissate con decorrenza pregressa, laddove espressamente indicato.
7. Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

ART. 3

Regolamentazione del diritto di sciopero

Le parti convengono che la contrattazione decentrata integrativa è regolata da quanto concordato dal presente CCDI nonché del protocollo d'intesa per il sistema delle relazioni sindacali per come di seguito riportato e dalle norme vigenti in materia:

1) Servizi e uffici interessati.

Si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

SERVIZI O UFFICI	FUNZIONI ESSENZIALI
STATO CIVILE	registrazioni di nascita e morte
SERVIZIO ELETTORALE	- per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti
SERVIZI CIMITERIALI	ricevimento e delle salme
SERVIZI ALLA RETE STRADALE, IDRICA FOGNARIA E DI DEPURAZIONE	Garanzia del servizio
POLIZIA MUNICIPALE	Interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio; attività infortunistica e di pronto intervento ; attività della centrale operativa (contingenti limitati);
PROTEZIONE CIVILE	Garanzia del servizio

2) Definizione dei contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria:

SERVIZIO	N
SERVIZIO CIMITERIALE	1
SERVIZIO IDRICO INTEGRATO	2
SERVIZIO PRONTO INTERVENTO MANUTENTIVO	1
STATO CIVILE	1

Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- a) I Responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibili;
 - b) I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione.
 - d) Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 15 all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.
 - e) In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestivamente comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06/07/95 e alle leggi 146/90 e 83/2000 (leggi che regolano il diritto allo sciopero).

ART. 4

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle Relazioni sindacali si articola negli istituti , nelle materie e con le modalità previste ,a tal proposito, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 e dalle altre disposizioni normative in vigore (D.lgs n.165/2001 per come modificato dal D.Lgs n. 141/2011).
2. La contrattazione decentrata integrativa è attuata,oltre che con il presente contratto “ normativo”, con “ contratti integrativi economici annuali” e con eventuali “ contratti stralcio su specifiche materie ”.

ART. 5

Sicurezza sul posto di lavoro

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione al D.Lgs n. 81 del 2008 e successive modificazioni oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti , nonché sulla prevenzione delle malattie professionali, in particolare ad attuare ogni utile iniziativa per realizzare:

- a) la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- b) gli interventi rivolti alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- c) l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare i dipendenti disabili.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro dovrà essere assicurata la piena applicazione della normativa vigente.

A tal fine, l'Amministrazione, in raccordo con il Responsabile per la sicurezza, con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e con il medico competente, predisporrà, una relazione dalla quale emergano:

- lo stato delle iniziative per la messa a norma degli impianti e delle apparecchiature;
- le metodologie, adottate o da adottare, ai fini della salubrità degli ambienti di lavoro;
- le iniziative assunte a fronte delle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie, ausiliarie e dell'ulteriore personale destinatario delle indennità di rischio e/o disagio;
- le iniziative atte a facilitare le attività dei dipendenti disabili;
- lo stato di applicazione delle norme inerenti l'abbattimento delle barriere architettoniche.

L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i rappresentanti per la sicurezza.

ART. 6

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 o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, provvede a convocare la Delegazione trattante, le RSU locali e le OO.SS.

ART. 7

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001, per come modificato dall'art. 21 della L.183/2010, l'Amministrazione ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che ha sostituito , unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali ha assunto tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

ART. 8

Riduzione dell'orario
(art. 22 del CCNL dell'1-4-99)

Le parti stabiliscono che sarà demandato ad un apposito tavolo tecnico la verifica della possibilità di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL dell'1-4-99 (Turnazione).

ART. 9

Eccedenze di personale

La gestione della eccedenza di personale è effettuata nella logica della salvaguardia dei livelli occupazionali e nel rispetto delle leggi vigenti (art. 33 del D.Lgs n.165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. n.183/2011, art. 16,c. 8 e art. 2 commi 1 e 11 della L. n. 135/2012).

ART. 10
Orario di servizio e di lavoro

Le politiche dell'orario di servizio e di lavoro sono finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- garantire la funzionalità dei servizi e la loro erogazione all'utenza esterna;
- assicurare particolari articolazioni ai dipendenti che si trovino in situazione di svantaggio familiare, personale, sociale o impegnati in attività di volontariato.

ART. 11
Formazione

1. La formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione del personale dipendente si realizza coerentemente con gli obiettivi e le strategie dell'Amministrazione.
2. Le attività formative dovranno essere distribuite in base a criteri di equilibrio fra le varie categorie e profili professionali, nonché di rotazione fra i vari dipendenti interessati o idonei all'accesso ai percorsi formativi.
3. Il programma è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico professionale e quello gestionale, comportamentale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete.
4. L'amministrazione prevede le risorse ai sensi della normativa vigente (1% delle spesa del personale) e comunque nel rispetto delle disponibilità di bilancio.
5. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

TRATTAMENTO ACCESSORIO

ART. 12

1. Le risorse di cui all'art. 15 del CCNL sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente 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. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate annualmente mediante Determinazione dal Responsabile competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili", nella misura e

con le modalità previste dalla norme vigenti. Esse costituiscono il “ Fondo per la contrattazione decentrata”.

3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, come ad esempio, in particolare, le progressioni orizzontali e verticali .
4. La definizione delle poste di destinazione del “ Fondo per la contrattazione decentrata “ avverrà annualmente mediante il contratto integrativo economico decentrato.

ART. 13

Lavoro straordinario

1. L'ammontare della spesa per lavoro straordinario è quella definita dall'art. 14 del CCNL 1-4-99 , ed ad essa attingono i Settori per le proprie necessità.
2. Compete alla Giunta Comunale , dopo l'approvazione del bilancio di previsione , l'assegnazione a ciascun responsabile del budget annuale da gestire.
3. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire, ad eccezione dei casi di assoluta necessità imprevedibili(calamità naturali), solo previa autorizzazione del responsabile , nel limite del monte orario assegnato al Settore .
4. Le prestazioni di lavoro straordinario (autorizzate ed effettuate), possono dar luogo a domanda, a riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio come espressamente previsto dall'art. 38 , comma 7 del CCNL 14-09-2000. L'amministrazione, in tal caso non ha il potere di trasformare unilateralmente, tali ore in retribuzione, essendo la richiesta del lavoratore un vero e proprio diritto soggettivo (parere Aran 900-38E3).
5. Al fine di dare applicazione a quanto previsto dall'art. 38 bis del citato C.C.N.L. 14/09/2000 è istituita la Banca delle ore. Il dipendente autorizzato ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario può accantonare le ore effettuate al fine di utilizzarle entro l'anno successivo in conto recupero, nei limiti di un monte ore stabilito dalla contrattazione integrativa, ovvero a pagamento, a propria discrezione.
6. Il Responsabile competente avrà cura, prima di autorizzare prestazioni di lavoro straordinario, di verificare eventuali debiti orari del dipendente non ancora recuperati. In tal caso la prestazione lavorativa autorizzata non verrà remunerata come lavoro straordinario ma dovrà essere considerata come recupero ore non lavorate.

7. Le parti concordano riguardo alle indennità del salario accessorio voci fisse, ai fini di una programmazione verranno assegnati ai Capi Settore i 9/12 del consolidato anno precedente previa delibera della G.C. con la quale dispone con l'atto gli obiettivi programmati. Resta inteso che per l'applicazione dell'art. 8/99 (indennità di risultato dei Capi Settore) viene erogato il 10% (misura minima) fino al completamento delle verifiche del nucleo di valutazione.

ART. 14

Compensi per particolari responsabilità

1. I compensi per particolari responsabilità di cui all'art. 17, lett. i, CCNL del 01/04/99 possono essere riconosciuti ai dipendenti di categoria B, C e D (non destinatari di posizione organizzativa) . Rientra in questa categoria il seguente personale: ufficiale di stato civile ed anagrafe, ufficiale elettorale , servizio di Toponomastica e Protezione civile.
2. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. f, CCNL del 01/04/999 e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato in sede di contrattazione decentrata per anno solare e le indennità da erogare a ciascuna categoria è determinata nel seguente modo:

cat. B	minimo € 800,00	massimo € 1.200,00
cat. C	minimo € 1.200,00	massimo € 1.700,00
cat. D	minimo € 1.700,00	massimo € 2.200,00

Successivamente, verrà formalizzato con proprio atto formale debitamente motivato da ciascun Responsabile di Settore. Il provvedimento sarà trasmesso al Segretario Generale e al Responsabile del Personale e deve presentare necessariamente, per ciascun dipendente, l'assunzione di specifiche responsabilità. L'indennità non sarà erogata qualora il provvedimento non sia debitamente motivato .

L' indennità va corrisposta con cadenza semestrale il cui importo sarà pari al 50% del minimo e la successiva somma al raggiungimento dell'obiettivo. A seguito della sottoscrizione del contratto decentrato economico integrativo, tale indennità verrà erogata, previa attestazione da parte di ciascun Responsabile di Settore concernente l'effettiva assunzione di responsabilità per un periodo non inferiore alla metà del periodo considerato, fatte salve le cessazioni dal servizio e le eventuali assunzioni in corso d'anno, per il quale il periodo viene proporzionato.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'eventuale indennità attribuita per particolari responsabilità viene erogata in maniera frazionata.

ART. 15

Indennità di rischio, turno, reperibilità, maneggio valori (art. 17, lett. d) del CCNL 98/2001).

1. L'indennità di turno verrà liquidata secondo la disciplina prevista dall'art. 22 del C.C.N.L. 14-09-2000 (code contrattuali) e dalle disposizioni in vigore. In linea con il parere dell'Aran 900-22L1, il lavoratore che non presti servizio, per ferie o per malattia, nelle giornate in cui era inserito in uno dei turni previsti, mantiene il diritto all'indennità di turnazione fermo restando, che in ogni caso, la effettiva erogazione avviene per i soli giorni di effettiva presenza.
2. **L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:**
 - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del C.C.N.L. del 22.1.2004);
compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata trimestralmente. Tale indennità non è cumulabile con il compenso previsto per particolari responsabilità di cui al precedente articolo.
 - c) Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare come attività sottoposta a rischio con mansioni di : autista , accompagnatore scuolabus, operai.
3. **Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera di € 0.52 per i riscuotitori speciali di settore ed € 1,55 per l'Economo comunale . Tale indennità verrà corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di cassa, da attestarsi a cura del Responsabile di Settore.**
4. **Nel rispetto del principio di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 2000 (messi notificatori) viene individuata una quota parte del rimborso spese per notifiche provenienti da terzi enti al fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori comunali.**

ART. 16
Indennità di disagio

1. Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale dipendente, è istituita l'indennità di disagio **nella misura mensile di € 30,00**.
2. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta anche all'esterno, in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità.
3. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità.
4. **L'indennità di disagio può essere accumulata con le altre indennità in casi particolari ed eccezionali e debitamente documentati dal Responsabile di settore.**

ART. 17

Compensi per la produttività ed il miglioramento della performance individuale e collettiva

1. La corresponsione del salario accessorio, riconosciuto al personale dipendente con le modalità, i criteri e i limiti sotto specificati deve essere correlata a:
 - Effettivi incrementi di miglioramento qualitativo - quantitativo ai servizi resi;
 - Valutazione complessiva della struttura nella quale il dipendente è inserito (performance organizzativa);
 - Realizzazione degli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi del PEG e del Piano della performance adottati dall'Ente.Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art.5, c.11 della L.135/2012, nelle more dei rinnovi contrattuali di cui all'art.6 c. 1 del D.lgs n. 141/2011 e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'art.19 del D.lgs n.150/2009, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, la

misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente è effettuata dal Responsabile di Settore in relazione :

- Al rapporto di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- Al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

3. Ai fini di quanto sopra si applicano i seguenti criteri e modalità :
Le risorse assegnate alla performance individuale saranno ripartite tra i Settori in modo proporzionale rispetto al numero di unità assegnate e al diverso parametro attribuito alle posizioni economiche di appartenenza:

CATEGORIA A	115
CATEGORIA B	120
CATEGORIA C	140
CATEGORIA D	160

4. La distribuzione delle predette risorse tra i dipendenti del Settore verrà effettuata nel modo seguente:

- a. Una somma non inferiore all' 80 % di quella assegnata al Settore verrà destinata ai dipendenti per il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati (performance individuale) mentre la rimanente somma, che non potrà essere quindi superiore al 20%, potrà essere erogata, in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (progetti-obiettivo da formalizzarsi preventivamente con l'indicazione dell'obiettivo, dell'attività prevista del personale partecipante, dei termini per la realizzazione e della somma finanziata). Il Responsabile del Settore dovrà attestare il raggiungimento dell'obiettivo prefissato e valuterà, altresì, la prestazione lavorativa dei singoli dipendenti, cioè il modo con cui ognuno ha contribuito al raggiungimento dell'obiettivo. La valutazione e l'eventuale erogazione della somma prevista per l'obiettivo, avverrà secondo la metodologia permanente di valutazione sopradescritta, in proporzione ai parametri individuali ottenuti correggendo il parametro base di categoria in relazione alla valutazione individuale .
- b. La somma individuata per l'incentivazione individuale verrà erogata:
 - Il 40% di cui all'80% del comma a) come minimo e il restante 60% di cui all'80% del comma a) di cui alla scheda di valutazione redatta da Responsabile di posizione organizzativa.

La somma restante sarà ridistribuita all'interno del settore se gli obiettivi sono stati raggiunti. In mancanza del

raggiungimento degli obiettivi le somme andranno in economia al fondo.

- Il procedimento di valutazione, unico, sarà documentato in una scheda di valutazione individuale, compilata dal Responsabile del Settore, che dovrà essere sottoscritta per presa visione, dal dipendente, il quale potrà fare al Responsabile le proprie osservazioni entro i successivi 10 giorni, ottenendone riscontro motivato.
5. Il compenso per il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati non sarà erogato ai dipendenti che nel corso dell'anno sono stati assenti, per malattia o aspettativa, per un periodo superiore a sei mesi.

Il compenso non sarà erogato ai dipendenti che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 180 giorni di effettivo servizio, fatte salve le cessazioni dal servizio e le eventuali assunzioni in corso d'anno, per il quale il periodo viene proporzionato.

6. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in maniera proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

ART. 18

Lavoratori a tempo determinato

1. Le parti concordano di rifarsi per quanto riguarda i lavoratori a tempo determinato alla dichiarazione congiunta n. 6 del 2004 del C.C.N.L. per la quota di risorse assegnate a detto personale che ammontano ad € 43.000,00 comprensivi di oneri riflessi.

2. Le risorse di cui al comma 1 vengono così individuate e suddivise:

- Al personale addetto all'area di vigilanza della Polizia Municipale nel rispetto delle norme previste dal presente contratto decentrato e del C.C.N.L. viene assegnata una risorsa per tutte le attività annesse e connesse al servizio proprio della Polizia municipale di € 33.000,00, comprensive di oneri riflessi (turnazioni, straordinario, maneggio valori, FES, riscuotitore speciale, indennità varie etc.)
- Al restante personale a tempo determinato viene assegnata la somma di € 10.000,00 comprensiva di oneri riflessi.

ART. 19
Modalità di erogazione parte fissa.

1. Le indennità relative alla voce fissa del salario accessorio spettanti al personale interessato saranno erogate con cadenza trimestrale(es. gennaio, febbraio e marzo saranno erogate entro il mese di aprile).

ART. 20
NORME FINALI

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, la cui applicazione risulta, oggettivamente, non chiara, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto, si incontrano entro 30 giorni , a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire, in maniera consensuale, il significato delle clausole controverse.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.
3. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

CONTROLLI ED ESECUTIVITA'

Art.21

1. Le disposizioni del presente CCDI sono conformi ai dettami del D.lgs n.165/2001 per come modificato dal D.lgs n.150/2009 e dal D.lgs n. 141/2011.
2. L'ipotesi del testo contrattuale siglata tra le parti, corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico finanziaria predisposta secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti, sarà trasmessa , entro 5 giorni, al Collegio dei Revisori dei Conti che ne certificherà la compatibilità dei costi con i vincoli di

bilancio e quelli derivanti da norme di legge. Trascorsi i 5 giorni si procederà alla stipula del contratto deliberata dall'Amministrazione e alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

3. Entro 5 giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale, con le allegate relazioni tecnico – finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, deve essere trasmessa, per via telematica all'Aran.

Il predetto testo contrattuale dovrà essere trasmesso, altresì, al CNEL.



COMUNE DI BARRAFRANCA

Prov. di Enna

Cap. 94012 Cod. Fisc. 80003210863 P. IVA 00429180862 Tel. 0934 - 496011

Scheda di valutazione (unica per tutte le categorie e profili)

Metodologia per la valutazione della performance individuale del personale delle categorie D, C, B, A.

Gli elementi che concorrono a formare la valutazione della performance individuale del personale non dirigente o che non sia incaricato quale posizione organizzativa sono i seguenti.

Valutazione dei risultati:

Descrizione elemento	Specificazione del criterio di valutazione	Punteggio max attribuibile
Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo individuali	Grado di raggiungimento dei risultati della performance organizzativa di tipo strategico del settore determinata attraverso le iniziative PEG	Punti 10 (da determinare in proporzione al grado di raggiungimento per il Settore di riferimento)
	Grado di raggiungimento dei target relativi agli standard dei processi il cui output consiste nell'erogazione di un servizio al pubblico nonché al mantenimento della certificazione di qualità	Punti 10 (da determinare in proporzione al grado di raggiungimento per il Settore riferimento)
TOTALE		PUNTI 20

Valutazione dei comportamenti:

Descrizione elemento	Specificazione del criterio di valutazione	Fattori comportamentali	Punteggio max attribuibile
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi	Correttezza dimostrata nell'esecuzione delle attività assegnate e capacità di proporre soluzioni utili per risolvere le criticità che si presentano	a) Accuratezza (max 10 punti) b) Puntualità (max 10 punti) c) Iniziativa (max 10 punti) d) Innovazione (max 10 punti)	punti 40 lodevole 10 ottimo 8 buono 6 discreto 4 scarso 0
	Orientamento all'utente anche interno e propensione di gruppo	a) Comunicazione (max 10 punti); b) Autorevolezza (max 10 punti); c) Coordinamento (max 10 punti); d) Relazione (max 10 Punti)	punti 40 lodevole 10 ottimo 8 buono 6 discreto 4 scarso 0
TOTALE			Punti 80

Barrafranca _____

Il Dipendente, per presa visione e accettazione

Il Responsabile