

COMUNE DI MORANO CALABRO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
Normativo 2016  
Parte economica anno 2016

Stipulato il 17/07/2017

RSU CISL *Antonio Trabucco*

FPCGIL C.N.P.L. *Vincenzo*

RSU C.G.I.L. *Antonio*

RSU CISL *Antonio*

Presidente *Stefano*

PARTI PUBBLICHE

*Stefano*

*Antonio*

*Antonio*

## PARTE I

### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

- Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio *presso l'Ente, a tempo indeterminato* ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
- Il contratto riguarda il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016 tanto per la parte normativa che per quella economica. Ha efficacia dal 1 gennaio 2016.

### Art. 3 –Risorse decentrate

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per i dipendenti a tempo indeterminato, secondo le modalità definite dai commi 2 e 3 dell'art. 31 e con le integrazioni previste dall'art. 32 del CCNL, come quantificate dal competente ufficio ragioneria, per l'anno 2016, ammontano a complessive euro 58108 così come di seguito specificato:  
Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

RISORSE STORICHE CONSOLIDATE		
Risorse storiche 1998 comprensive dello straordinario pagato ai titolari di p.o.	- lett.a)	23.312
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del LED	- lett.g)	8.183
0,52% del monte salari 1997, esclusa q.dirigenza, con decorrenza 31.12.1999	- lett.j)	2.929
Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 1	5.880
Le risorse di cui al comma 1,dell'art. 4 del ccnl 5/10/2001, sono integrate dall'importo annuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.	CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	6.946
<b>INCREMENTO RISORSE CCNL 2002_2005</b>		
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.		3.904
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. <b>Comma 3. Enti locali:</b> la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti.		3.149
Riduzione per il 2016		- 1836
Riduzione ex art.9, comma 2bis, del D.L. n.78 del 31.05.2010		- 8.166
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>44.301</b>

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

COSTITUZIONE FONDI VARIABILI		
gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14.	comma 4	9862
In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	comma 2	3945
gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.15.	comma 1. Lett m)	
<b>Totale risorse variabili</b>		<b>13807</b>
<b>TOTALE FONDO</b>		<b>58108</b>

#### Art. 4 – Strumenti di premialità

Il sistema di valutazione del personale del Comune di Morano Calabro, è disciplinato nell'atto deliberativo di Giunta n. 41 del 06.06.2016 avente ad oggetto "Approvazione del piano della performance e Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2016/2018".

#### Art. 5 – Progressione economica orizzontale

Le parti prendono atto che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

#### Art. 6 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio mediante apposita determinazione.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari *negativi, quindi, in termini* di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.

#### Art. 7 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. Si individuano le seguenti prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio di cui alla tabella di rischio del DPR 347/83

#### Art. 8- Indennità di disagio

L'indennità di € 30,00\* lorde mensili viene corrisposta al personale che svolge attività lavorative prevalentemente esterne in condizioni disagiate ( es. particolari articolazioni dell'orario di lavoro, cumulo di diversi carichi di lavoro, particolari attività lavorative etc.).

Viene erogata solo per i periodi di effettiva esposizione al disagio.

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Manutenzione	3		Esecutore
Cimiteriale	1	B	Esecutore
Letturista – Distribuzione	1	B	Esecutore
Autista Scuolabus	4	B o B3	Esecutore - Collaboratore
Polizia Municipale	5	B o B3	Esecutore - Collaboratore

L'indennità per particolari articolazioni dell'orario di lavoro è fissata in € 50,00\* lorde mensili

per dieci mesi viene corrisposta al personale che svolge attività di autista in condizioni disagiate ( orario spezzato).

**L'indennità di nocività** viene corrisposta al personale appartenente ai profili professionali che operano con carattere di continuità e prevalenza a videoterminali, fotocopiatrici ed in genere ad apparecchi emittenti radiazioni nocive; in particolare per i videoterminalisti, i responsabili dei servizi, certificheranno che il servizio si svolge prevalentemente con mezzi informatici.

La predetta indennità, è fissata in **€.30,00** lorde mensili e viene erogata solo per i periodi di effettiva esposizione alla nocività.

L'indennità è liquidata per intero a prescindere dalle ore di utilizzo e qualora il servizio a cui il lavoratore è preposto si svolge prevalentemente con mezzi informatici.

#### **Art. 9 – Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti designati “agenti contabili” adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- a) fino a € 400 : indennità di € 0,52;
- b) da 401 a 800 medi mensili: 0,80;
- c) da 801 a 1500 medi mensili: 1,30
- b) oltre 1500 medi mensili 1,50.

#### **Art. 10 - Indennità di reperibilità**

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, integrato dall'art.11 del CCNL del 05.10.2001, l'indennità di reperibilità è corrisposta al personale preposto ai servizi di pronta reperibilità istituiti dall'Ente per esigenze strettamente funzionali a quei servizi pubblici essenziali da garantire anche oltre l'ordinario orario di servizio adottato dall'Ente.

2. L'indennità di reperibilità è determinata nella misura massima di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

3. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.

4. I Servizi interessati alla indennità di reperibilità sono i seguenti:

<b>Servizio</b>	<b>N.ro addetti</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo Professionale</b>
Stato Civile	1	B	Esecutore
Cimiteriale	1	B	
Idrico Integrato	1	C o B	Istruttore o Esecutore
Polizia Locale*	1	C	Istruttore
Eventuali emergenze di protezione civile-pubblica sicurezza			Personale non posizionato

\* **La reperibilità e la disponibilità del corpo di Polizia Municipale sono previste solo per Trattamenti Sanitari Obbligatori**

#### **Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità**

Il fondo, previsto dall'art.17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999, come aggiunto dall'art. 36 del vigente CCNL, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a €. **600,00** . Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D , attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:

Ufficio Tributi

## Servizi Demografici

Tale indennità non è cumulabile con quella di cui all'art.17 . comma 2 , lettera f) del CCNL 1/4/1999.

### **Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)**

Il fondo, previsto dall'art.17 . comma 2 , lettera f) del CCNL 1/4/1999, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a €. \_\_/\_\_. E' finalizzato a compensare le specifiche responsabilità della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative:

La misura dell'indennità è fissata in € \_\_/\_\_\_ mensili lorde ( max fino a €2.500,00 annui lordi )

La corresponsione della specifica indennità è legata all'esercizio di particolari posizioni di lavoro e/o responsabilità e/o coordinamento di figure professionali inferiori , a condizione che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile del Settore/Servizio di appartenenza.

### **Art. 13 - Indennità di turno e turnazione**

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 22 del CCNL del 14.09.2000, l'indennità di turno è corrisposta al personale che effettua prestazioni lavorative in turni di lavoro articolati nell'ambito di un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicinata nell'arco del mese, fra turni antimeridiani e pomeridiani.
2. L'indennità di turno è determinata in misura variabile secondo le previsioni di cui all'art. 22, comma 5 del CCNL del 14.09.2000. L'indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro svolto durante il periodo della turnazione ed è corrisposta solo per le ore ordinarie di lavoro prestato nell'ambito del turno prestabilito. Le eventuali prestazioni aggiuntive di lavoro straordinario sono compensate esclusivamente in base alla disciplina dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000.
3. Al personale turnista che presta attività lavorativa secondo le previsioni del turno di lavoro, ricadente in giornata festiva infrasettimanale o domenicale, spetta solo il compenso previsto dall'art. 22, comma 5, secondo alinea de CCNL 14.09.2000. Nel caso il lavoratore turnista, eccezionalmente viene chiamato a svolgere una prestazione lavorativa nel giorno assegnato per il riposo settimanale, ha diritto solo all'applicazione della disciplina di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2009, in relazione al numero di ore lavorate.
4. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.
5. I Servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Polizia Locale	Tutti	C e B	Personale area vigilanza

### **Art. 14 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) [*proventi da sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse e a garanzia di diritti fondamentali*] e k) [*le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ovvero: incentivi per la progettazione, incentivi per la pianificazione, compensi per avvocatura, recupero evasione ICI, diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario*] del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto si rimanda al Contratto Collettivo Integrativo stipulato il 11.12.2012 e successive modifiche ed integrazioni.

**Destinazione**

Progressioni	18911
Comparto	12179
Turnazione	4689
Indennità art.24	401
Reperibilità	4503
Rischio	1062
Disagio	10488
Maneggio Valori	907
Responsabilità	600
Progetti	1500
Produttività	2868
<b>TOTALE</b>	<b>58108</b>