

COMUNE DI PALOMONTE PROVINCIA DI SALERNO

Copia Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale

N. 84 del 02/10/2015

Oggetto:

AUTORIZZAZIONE FIRMA CONTRATTAZIONE COLLETTI VA DECENTRATA
ANNO 2015.

L'anno **duemilaquindici** il giorno due del mese di ottobre alle ore 13,00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle forme di legge, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza degli assessori:

Assessori	Presenti
PIETRO CAPORALE	Si
GERARDO CUPO	Si
FAMULARO DIEGO	Si
PARISI OTTAVIO	Si

Con la partecipazione del Segretario Comunale DOTT.SSA TRONCONE MIRLA
Il Presidente DOTT. PIETRO CAPORALE, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la propria competenza in ordine all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48 del D. L.vo 267/2000;

Vista la proposta di deliberazione allegata, avente ad oggetto:

“ AUTORIZZAZIONE FIRMA CONTRATTAZIONE COLLETTI VA DECENTRATA ANNO 2015. ”;

Ritenuta la suddetta proposta meritevole di approvazione;

Visti i pareri favorevoli, espressi dai Responsabili di Area interessati, resi ai sensi dell'art. 49 del D. L.vo 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi legali;

DELIBERA

1) Di approvare l'unita proposta di deliberazione avente ad oggetto:

“ AUTORIZZAZIONE FIRMA CONTRATTAZIONE COLLETTI VA DECENTRATA ANNO 2015. “, che allegata alla presente deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale;

2) Con successiva votazione favorevole unanime e palese, delibera di dichiarare la presente immediatamente eseguibile.

COMUNE DI PALOMONTE
PROVINCIA DI SALERNO

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale
Settore AMMINISTRATIVA
Num. 82 del 22/09/2015

Oggetto:
AUTORIZZAZIONE FIRMA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA
ANNO 2015.

II SINDACO

VISTO i C.C.N.L

PREMESSO che l'ex art. 15 del CCNL 01.04.1999 prevede che annualmente siano destinate risorse alla attuazione della nuova classificazione del personale nonché al sostegno di iniziative volte a migliorare la produttività, l'efficacia e l'efficienza dei servizi, secondo le modalità stabilite dal medesimo articolo che disciplinano la costituzione del fondo di risorse per le politiche di sviluppo delle risorse e per la produttività;

CONSIDERATO che l'art. 31 del contratto collettivo nazionale del personale del comparto delle Regioni e delle autonomie locali 22.01.2004 riprende le voci definite dall' ex art. 15 del CCNL 01.04.1999, suddividendole nel nuovo fondo in modo differente;

PRESO ATTO

- che con propria deliberazione n. 17 del 27.01.2009 è stata costituita la delegazione di parte pubblica,
- che con determinazione del Responsabile dell'area finanziaria n.346 del 16.06.2015, è stato costituito il fondo per la contrattazione decentrata di cui all'art. 31 del C.C.N.L. 22.01.2004, anno 2015;
- che in data 22.06.2015, è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo decentrato ;

VISTA l'ipotesi di fondo delle politiche per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività sottoscritto in via provvisoria fra le parti in data 13.11.2015, che si compone del prospetto di illustrazione secondo la suddivisione di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004 e delle relative modalità di utilizzo;

RILEVATO che l'ipotesi è stata sottoposta al Revisore dei Conti per l'attestazione della compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.lgs 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d.lgs. 165 del 2001) (All. B);

VISTE le nuove disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, cos' come stabilite dal Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 ha recato;

RITENUTO necessario quindi autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, Dott.ssa Mirla Troncione, alla sottoscrizione definitiva dell'accordo per l'anno 2015;

PROPONE ALLA G.C. DI DELIBERARE

Di AUTORIZZARE il Presidente della Delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'annualità 2015, allegato alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale (All. A);

Di DARE ATTO che il contratto decentrato di cui si autorizza la sottoscrizione non comporta impegni eccedenti le disponibilità finanziarie definite dal CCNL.

Di DARE ATTO che il totale del Fondo CCDI 2015 è disponibile nel Bilancio di previsione 2015;

Di TRASMETTERE, a norma del CCNL, all'ARAN – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche amministrazioni e al CNEL – Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, la seguente documentazione:

- Copia del CCDI/2015;
- Certificazione positiva del Revisore dei Conti;
- Copia della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI adottata dalla Giunta Comunale;
- Relazione tecnico/Finanziaria;

Di TRASMETTERE copia del presente atto alle RR.SS.UU e OO.SS..

Di RIMETTERE il presente atto al Responsabile Settore Economico/Finanziario, al Revisore dei Conti, al Nucleo di valutazione e controllo Interno di Gestione ognuno per i provvedimenti di competenza.

Di Pubblicare il presente atto sul Sito Web comunale Sez. "Amministrazione Trasparente".

di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi di Legge.

Il Sindaco
Dott. Pietro Caporale

COMUNE DI PALOMONTE (SA)



**IPOTESI
di
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Anno 2015**

L'anno _____, il mese di _____, il giorno _____, alle ore _____, presso la sede del Comune di Palomonte, ha avuto luogo l'incontro tra la **DELEGAZIONE TRATTANTE**, come istituita ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 1° aprile 1999 (Comparto Regioni-Autonomie locali), per la stipula del Contratto Integrativo Decentrato del Personale non dirigente del Comune di Caggiano - Annualità 2015.

Sono presenti :

Per la **PARTE PUBBLICA**, i sigg. :

Per la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, i sigg. :

In rappresentanza delle **Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria**, i sigg. :

VISTI:

- il D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i. , con particolare riferimento agli artt. 40 , 40bis e 48;
- gli artt. 3,4 e 5 del C.C.N.L. 1° aprile 1999;
- l'art. 16 del C.C.N.L. 31.03.1999;
- Il C.C.N.L. 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2000 e 11.04.2008 ;
- Il D.L. n. 112 /08,convertito dalla Legge n. 133 del 6.08.2008, ed in particolare l'art. 71, commi 1 e 5 ;

LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:

Art. 1
Campo di Applicazione

1.1 Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dall'Amministrazione comunale, con esclusione dei dirigenti.

1.2 Nel caso siano stipulate intese e/o accordi a livello nazionale, anche correttivi del vigente CCNL, le parti si incontrano, entro un mese dalla loro sottoscrizione/applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

1.3 Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, con particolare riguardo:

- a) all'art.3, capo 1, del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, 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 con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto, quali:
- miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
- 1.4 Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004).

Art. 2 **Oggetto del CCDI**

- 2.1 Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del d.lgs. n.165/2001 ed ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale relativo al Comparto Regioni e Autonomie Locali.
- 2.2 Esso disciplina, **per l'anno 2015**, nel quadro delle norme stabilite dalla contrattazione nazionale di categoria, le materie previste dall'art. 16, comma 1 del CCNL 31/03/99 e dagli artt. 4 , 5 e 6 del CCNL 01/04/99.
- 2.3 Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti rinviano alla contrattazione nazionale vigente, nonché al previgente CCDI.
- 2.4 Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Caggiano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
- 2.5 Al personale eventualmente assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente.
- 2.6 Il presente CCDI ha validità fino a:
- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
 - alla successiva ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio.

Art. 3 **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

- 3.1. In considerazione del principio generale per il quale le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, è stabilito che:

a) le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;

b) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

3.2 Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4 Informazione

4.1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

4.2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

4.3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

Art. 5 Consultazione

5.1 La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i., in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

Art. 6 Mobilità interna

6.1 La mobilità interna all'Ente è finalizzata:

- a) alla valorizzazione dell'impiego del personale al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi;
- b) alla flessibilità degli organici al fine di adeguare le strutture agli obiettivi indicati dall'Amministrazione;
- c) alla valorizzazione della professionalità del personale in relazione al profilo professionale posseduto ed alle necessità dell'Ente.

6.2 La ricerca di soluzioni innovative volte a rendere la mobilità del soggetto e/o della competenza più accessibile ed utilmente fruibile rientra tra gli obiettivi prioritari dell'Amministrazione.

6.3 L'incontro tra domanda ed offerta a livello di Ente può avvenire:

- a) a fronte di eccezionali esigenze e non prevedibili (per Mobilità straordinaria);
- b) per mobilità ordinaria;
- c) per mobilità d'ufficio;

d) per mobilità a favore di beneficiari della L.104/92.

Art. 7

Formazione ed aggiornamento professionali

7.1 L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

7.2. A tal fine l'Ente destina annualmente congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e della disponibilità di bilancio.

7.3 L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
- corsi obbligatori di informazione e formazione per dare attuazione alle disposizioni di cui alla Legge n. 190 del 6 novembre 2012 in prevenzione della corruzione.

7.4 La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con l'utenza e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2006 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro;
- favorire la pratica e diffusione dell'etica e della legalità dell'azione amministrativa per prevenire la corruzione e/o l'illegalità.

7.5 Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7.6 Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 8 **Ferie**

8.1 Fermo restando quanto disposto dall'art.18 del C.C.N.L. del 6.07.95, i turni di ferie di cui al comma 10 dello stesso articolo, sono predisposti dal responsabile del Settore, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande, compatibilmente con le esigenze di servizio.

8.2 Ai fini di cui al comma precedente, entro il mese di Marzo di ciascun anno, ogni dipendente presenterà al suddetto responsabile del Settore il periodo durante il quale intende fruire delle ferie, relativamente all'arco temporale 1/6 – 30/9.

8.3 Entro e non oltre il mese di Aprile dello stesso anno, è predisposto, a cura del responsabile del Settore, il piano ferie.

8.4 Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti, e la non concessione per esigenze di servizio, dovranno avvenire con criterio di rotazione, nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.

8.5 Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio, fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo, conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 gg. dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.

8.6 Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio, deve essere particolarmente motivato.

8.7 La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 – 31/5 e 1/10 – 31/12 è presentata almeno 3 giorni prima della decorrenza delle stesse e si intende accolta qualora non abbia ricevuto risposta entro il giorno successivo alla sua protocollazione.

8.8 Qualora entro il mese di Ottobre il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il dirigente responsabile del servizio, provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.

8.9 La gestione complessiva del presente articolo è demandata, ai fini dell'armonizzazione delle esigenze dei vari servizi, ad una apposita conferenza dei Responsabili dei servizi..

Art. 9 **Risorse decentrate**

9.1 Le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 sono confermate dall'Amministrazione comunale, per l'anno **2015**, in € **57.163,29**.

9.2 Le predette risorse vengono impiegate per finanziare i seguenti istituti, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2015

DESCRIZIONE	2015
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	23.830,00
INDENNITA' DI COMPARTO	11.786,60
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO	35.616,60
UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE	
INDENNITA' DI TURNO	3.800,00
INDENNITA' DI RISCHIO	4.400,32
INDENNITA' DI DISAGIO	
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	300,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	1.500,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	
PRODUTTIVITA'	24.524,00
PROGETTI SPECIFICI	
ISTAT	
ICI	
PROGETTAZIONI INTERNE	7.000,00
STRAORDINARIO	1.800,00
...	
ALTRE...	
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE	43.324,32
TOTALE	78.940,92

Art. 10
Fondo per il lavoro straordinario

10.1 Per l'anno 2015 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro

straordinario ammontano a € 1.800,00.

10.2 Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e non prevedibili e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

10.3 L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile del Servizio competente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

10.4 In mancanza della preventiva ed espressa autorizzazione di cui al comma precedente è vietata l'adozione di qualsivoglia atto di liquidazione di compensi a titolo di prestazioni di lavoro straordinario.

10.5 La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

10.6 Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

10.7 Eventuali prestazioni di lavoro straordinario alle quali non possa essere fatto fronte con la relativa compensazione economica daranno luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

10.8 Il compenso per lavoro straordinario, di norma, viene erogato semestralmente (entro il 31 luglio ed entro il 31 gennaio), previa certificazione del Responsabile del Servizio da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno successivo al semestre di riferimento.

Art. 11

Fondo per compensare la responsabilità del personale delle categorie B, C e D

11.1 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 € 00,00.

11.2 Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie C e B, ove non possa trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del C.C.N.L. 31/3/1999 o della categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

11.3 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 imprescindibile che tali compiti siano stati affidati, con atto formale, dal Responsabile del Servizio di appartenenza.

11.4 L'indennità per "specifiche responsabilità" è graduata secondo la seguente modalità:

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ	MISURA INDENNITÀ ANNUA	UNITA' Previste
Responsabilità di direzione di Uffici	€ 00,00	1

11.5 Per i dipendenti a tempo parziale l'indennità viene proporzionalmente ridotta.

11.6 In ordine a quanto sopra le parti si riservano di verificare, nell'ambito della disponibilità delle risorse esistenti, sia la quota individuale da assegnare che l'eventuale variazione del numero dei beneficiari, anche in funzione di nuove assunzioni o progressioni.

11.7 L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote semestrali** previa certificazione del Responsabile del Servizio circa la sussistenza delle condizioni da inoltrare, al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 12

Fondo per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D

12.1 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 €. 1500,00. Esso è finalizzato a compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti,

12.2 L'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in **€ 1500,00**.

12.3 L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote semestrali** previa certificazione del Responsabile del Servizio circa la sussistenza delle condizioni da inoltrare, al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 13

Indennità maneggio valori

13.1 Il personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, e che abbia la qualifica di agente contabile ha diritto ad un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

13.2 Tale indennità viene stabilita in **€ 1,50** giornalieri e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi.

13.3 La spesa prevista, per il **2015**, per l'erogazione di detta indennità ammonta a **€ 300,00**.

13.4 L'indennità di cui al presente articolo, di norma, viene erogata semestralmente (entro il 31 luglio ed entro il 31 gennaio), previa certificazione del Responsabile del Servizio da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno successivo al semestre di riferimento.

Art. 14

Compenso per attività disagiate (art 17, 2 comma, lett. e) CCNL 1/4/99)

14.1 Si tratta di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

14.2 Si riconosce un'indennità a coloro che effettuano prestazioni di lavoro con orari particolarmente disagiati.

14.3 Per l'anno **2015** si prevede una spesa complessiva di **€ 0,00**.

14.4 Si stabilisce per tale indennità un importo mensile di €. 00,00 limitatamente al periodo del servizio di trasporto scolastico (per n. 0 Unità).

14.5 Il compenso di cui al presente articolo, di norma, viene erogato semestralmente (entro il 31 luglio ed entro il 31 gennaio), previa certificazione del Responsabile del Servizio da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno successivo al semestre di riferimento.

Art. 15

Compensi per produttività (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 01/04/1999)

15.1 Il sistema di incentivazione riconosce l'impegno e la partecipazione del personale nel raggiungimento degli obiettivi prefissati ed in questo senso assume particolare significato come strumento di impulso, sostegno e rinforzo per i processi di miglioramento in atto.

15.2 In applicazione dei principi stabiliti dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, col presente contratto si mira alla concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, ivi compresa anche l'adozione di un sistema che riconosca l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti. In questo senso, i Responsabili di Settore sono tenuti ad informare capillarmente tutti i dipendenti circa la definizione degli obiettivi nonché del grado di avanzamento delle attività in direzione del loro raggiungimento, per favorire il massimo coinvolgimento e la partecipazione più consapevole da parte di tutti al raggiungimento dei risultati attesi.

15.3 Il fondo per l'erogazione di compensi per produttività, per l'anno 2015, è costituito nel suo ammontare da una somma pari a € **24.500,00** ed è finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati, legati alla produttività collettiva ed individuale, così come previsto dall'art. 18 del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004.

15.4 Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi.

15.5 Le risorse di cui al comma 3 vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente, allegata sub A) al presente contratto. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 70/100.

15.6 L'erogazione dell'incentivazione della produttività spettante ai singoli dipendenti è calcolata dividendo l'ammontare delle risorse assegnate a ciascun Servizio per il numero dei dipendenti del servizio medesimo e successivamente per 100; il risultato, che corrisponde al valore unitario per singolo punto, viene moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda. Per i dipendenti a tempo parziale, il risultato viene proporzionalmente ridotto in funzione dell'orario di lavoro prestato. Nel caso in cui l'intero importo non venisse attribuito, la quota residua sarà ripartita, in misura proporzionale al punteggio della scheda, tra i dipendenti del settore che abbiano conseguito un punteggio superiore a punti 70.

15.7 Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di esclusiva competenza dei responsabili di ciascun servizio, sono comunicati ai singoli dipendenti e trasmessi per conoscenza al Segretario Comunale, nonché, per gli adempimenti conseguenti, al responsabile del servizio finanziario.

15.8 Contro le risultanze della scheda di valutazione, il dipendente, entro 5 giorni dalla data di firma della stessa, può presentare ricorso al Segretario Comunale, il quale, di concerto con il responsabile del servizio, convoca, entro 3 giorni lavorativi dalla data di presentazione dell'istanza, il lavoratore interessato, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. Il Segretario Comunale decide il ricorso nei successivi 7 giorni e trasmette la decisione al responsabile del servizio ed al dipendente interessato.

15.9 Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in un altro settore, la scheda di valutazione viene compilata dai diversi responsabili ognuno per quanto di competenza.

15.10 L'erogazione dei compensi relativi alla produttività avverrà annualmente previa certificazione del Responsabile del Servizio circa la sussistenza delle condizioni e l'ammontare effettivo, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 16 Indennità di Comparto

16.1 Il fondo pari a € **11.789,60** viene istituito per remunerare la voce retributiva prevista all'art. 33 del CCNL 22 gennaio 2004 . Il valore mensile dell'indennità di comparto è determinata (comma 4 del medesimo art.) secondo le indicazioni della tabella "D" allegata al CCNL, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazione né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico.

Art. 17

Indennità di rischio

17.1 L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (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). Essa è quantificata in complessivi € 30,00 mensili e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

17.2 Per l'anno **2015** le risorse annue destinate a tale indennità sono € **4.400,00**:

17.3 L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote semestrali**, previa certificazione del Responsabile del Servizio circa la sussistenza delle condizioni da inoltrare, al servizio paghe e stipendi . Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 18 Indennità di turno

18.1 L'articolo 22 del CCNL del 14.9.2000 consente agli enti locali di istituire turni giornalieri di lavoro in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio. Il turno è caratterizzato dalla rotazione ciclica degli addetti che operano in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.

18.2 Il compenso per l'indennità di turno, previsto dal comma 5 del predetto articolo 22, può essere corrisposto a condizione che la prestazione lavorativa svolta in turnazione sia distribuita nell'arco del mese, come espressamente stabilito dal comma 2 del medesimo articolo 22 in modo da realizzare una equilibrata ed avvicinata distribuzione dei turni antimeridiani, pomeridiani e, se previsti, notturni. Occorre che ogni dipendente debba, quantomeno tendenzialmente, avere una presenza analoga nei vari turni; in altri termini è possibile erogare l'indennità di turno anche se l'alternanza tra le diverse fasce orarie è stata rispettata nel suo complesso nell'ambito del mese.

18.3 Per la corresponsione dell'indennità di turno, la spesa prevista per il 2015 è pari ad € **3.800,00** suddivisa per n. 2 Unità

18.4 L'indennità di cui al presente articolo viene erogata semestralmente (entro il 31 luglio ed entro il 31 gennaio), previa certificazione del Responsabile del Servizio da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno successivo al semestre di riferimento.

Art. 19

Trattamento per attività prestata in giorno festivo – Riposo compensativo

19.1 Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, viene corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

19.2 Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

19.3 Per l'anno **2015** la spesa prevista per le finalità di cui al presente articolo è pari a € **00,00** e ed i profili professionali interessati sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
	0	€ 0,00

19.4 Il compenso di cui al presente articolo viene erogata semestralmente (entro il 31 luglio ed entro il 31 gennaio), previa certificazione del Responsabile del Servizio da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno successivo al semestre di riferimento.

Art. 20

Progressione economica orizzontale

20.1 Il fondo è costituito, ai sensi dell'art. 34, del vigente CCNL ed ammonta ad una somma pari a € **23.830,00**.

20.2 Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

20.3 Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola

nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati

del personale interessato. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione

economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

20.4 Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario.

20.5 Il costo derivante dagli incrementi stipendiali previsti dai CCNL delle diverse posizioni di sviluppo del sistema di classificazione è finanziato con le risorse nazionali dei CCNL a carico del bilancio dell'Ente.

20.6 La valutazione, di esclusiva competenza dei responsabili di servizio, è effettuata entro il mese di febbraio di ciascun anno, mediante la elaborazione delle schede individuali allegate al presente contratto (B1, B2, B3 e B4), di cui una copia è conservata da ciascun responsabile di servizio ai fini della legge 241/90 e nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003, e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente ed all'ufficio personale. Ai fini della progressione orizzontale dei responsabili di settore, la valutazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione/O.I.V.

20.7 Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con le tabelle di cui al precedente comma 1, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 70/100.

20.8 Gli esiti delle procedure di valutazione sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica.

Art. 21

Indennità specifica categorie A e B

21.1 L'indennità di cui all'art. 8 del CCNL del 9 maggio 2006, a beneficio delle categorie A e B (ex III e IV q.f.) è determinata nell'importo di € 0,00 annui.

Tale indennità comporta una spesa effettiva per il **2015** pari ad € **0,00**.

21.2 L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata, di norma, in **quote semestrali**, previa certificazione del Responsabile del Servizio circa la sussistenza delle condizioni, da inoltrare al servizio paghe e stipendi .

Art. 22

Indennità di reperibilità

22.1 Ai fini dell'art. 23 del CCNL 14 settembre 2000, in materia di reperibilità, per l'anno **2015** si prevede una spesa complessiva di € **0,00** suddivisa per n. 0 Unità

22.2 I turni di reperibilità saranno predisposti dal responsabile del servizio.

22.4 L'indennità di cui al presente articolo viene erogata semestralmente (entro il 31 luglio ed entro il 31 gennaio), previa certificazione del Responsabile del Servizio da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro il quindicesimo giorno successivo al semestre di riferimento.

Art. 23 **Buoni pasto**

L'Amministrazione comunale garantisce per l'anno 2015 l'erogazione dei buoni pasto al personale avente diritto nell'importo di **€. 5,11**.

Per gli anni successivi l'Amministrazione si riserva di determinarsi con delibera di Giunta.

Art. 24 **Recupero Somme**

23.1 Qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo di cui all'art. 9 del presente contratto, non siano utilizzate per assenza di prestazioni, nei rispettivi esercizi finanziari, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo, in aggiunta a quelle di competenza.

23.2 Ai fini della regolarità contabile con la deliberazione giuntale di autorizzazione alla stipula del presente contratto sarà impegnata l'intera somma del fondo.

Art. 25 **Norme finali**

24.1 A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

24.2 Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

24.3 Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

ALLEGATO A

**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE
PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER PRODUTTIVITA'**

CRITERI VALUTATIVI	Cat. A – B		Punti	Cat. C – D		Punti
	Min	Max		Min	Max	
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) Capacità di adattamento all'innovazione organizzativa	1	5		1	5	
b) Assiduità, impegno profuso e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	30		1	20	
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	10		1	15	
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	10	
e) Rapporti con l'utenza	1	15		1	10	
f) Capacità di auto aggiornamento	==	==		1	15	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
a) Minimo	1	2		1	2	
b) Mediocre	3	5		3	5	
c) Buono	6	8		6	8	

d) Elevato	9	15		9	15	
e) Massimo	16	25		16	25	
	TOTALE			TOTALE		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per «utente», di cui al punto 1 lett. e, deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per i passaggi nell'ambito della CATEGORIA A <i>(art. 5, comma 2, lett. a, CCNL 31 marzo 1999)</i>		
1) Esperienza acquisita	0	40
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria (punti per anno 3)		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	30
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) Rapporti con l'utenza	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	2	10
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	7
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	3
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) Minimo		2
b) Mediocre		4
c) Buono		8
d) Elevato		14
e) Massimo		20
TOTALE		

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C <i>(art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31 marzo 1999)</i>		
1) Esperienza acquisita	0	30
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 3)		
b) Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 2)		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	30
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) Rapporti con l'utenza	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	2	20
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) Minimo		2
b) Mediocre		4
c) Buono		8
d) Elevato		14
e) Massimo		20
TOTALE		

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per il passaggio alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della CATEGORIA B e della CATEGORIA C <i>(art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999)</i>		
1) Esperienza acquisita	0	24
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 3)		
b) Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 2)		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) Rapporti con l'utenza	1	6
e) Capacità di autoaggiornamento	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	20
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5
b) Partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) Minimo		2
b) Mediocre		4
c) Buono		8

d) Elevato		14
e) Massimo		20
TOTALE		

ALLEGATO B4

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteri per il passaggio all'ultima posizione economica delle CATEGORIE B e C nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d, CCNL 31 marzo 1999)		
1) Esperienza acquisita	0	18
a) Anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 3)		
b) Anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento (punti per anno 2)		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36
a) Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) Iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) Rapporti con l'utenza	1	6
e) Capacità di autoaggiornamento	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	26
a) Capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) Applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8
b) Partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal	2	20

dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)		
a) Minimo		2
b) Mediocre		4
c) Buono		8
d) Elevato		14
e) Massimo		20
TOTALE		

ALL. "B"

COMUNE DI PALOMONTE (PROVINCIA DI SALERNO)

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

Oggetto: "CONTROLLO DELLA COMPATIBILITA' DEI COSTI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE RISPETTO AI VINCOLI DI BILANCIO"

Il sottoscritto Dott. Mariano Capone, Revisore Unico nominato con delibera dell'Organo Consiliare n.8 del 27/03/2013:

Vista la richiesta di parere avente per oggetto: "CONTROLLO DELLA COMPATIBILITA' DEI COSTI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA E DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE RISPETTO AI VINCOLI DI BILANCIO";

Visto l'art.5, comma 3, del CCNL 01/04/1999, applicato ai dipendenti degli enti locali, così come sostituito dall'art.4 del CCNL 22/01/2004, che demanda all'Organo di Revisione "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri..... A tal fine l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievo, l'Organo di Governo dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto";

Visto l'art.40, comma 3, del D.Lgs. 30/03/2001 n.165 che testualmente dispone " le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli derivanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate."

Visto l'art.40 bis, comma 1, dello stesso decreto in ossequio al quale "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dalle norme di legge, con riferimento a quelle inderogabili, che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti....."

Considerato quindi, che il parere dei revisori attiene alla compatibilità dei costi (sostanzialmente la copertura finanziaria) della contrattazione collettiva ed alla corretta traduzione in termini finanziari dei vari istituti contrattuali e non anche alla rispondenza del contratto rispetto alle norme del contratto collettivo;

Considerato che, in questa fase, la certificazione ex 40 bis, comma 1, d.Lgs. 30/03/2001 n.165, può attenersi solamente al controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione di norme di legge, e non anche ai vincoli di bilancio, in quanto lo stesso non è stato ancora predisposto ed approvato;

M. Capone

Considerato che, in ossequio al disposto della Legge n.147/2013, il fondo delle risorse decentrate, anno 2014, parte stabile, costituisce la base per il fondo 2015;

Considerato che, di conseguenza, i tagli operati dal 2011 al 2014, a seguito delle previsioni contenute nell'art.9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, vanno consolidati;

Considerato che, per l'anno 2015, appare ancora incerta la possibilità di incrementare, oltre la parte variabile anche quella stabile del fondo;

Certifica

- che le risorse iscritte sul fondo, in parte stabile, sono conformi a quelle specificate dalle disposizioni contrattuali nazionali che presiedono alla costituzione del fondo;
- che l'ammontare della decurtazione permanente prevista dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013 è conforme alle disposizioni di legge.

Napoli, li 04/08/2015

IL REVISORE UNICO

Dott. Mariano Capone



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

Il sottoscritto AMATO GERARDO, Responsabile dell'Area interessata, in ordine alla proposta di deliberazione innanzi riportata, esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, parere FAVOREVOLE e attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Data 22/09/2015

Il Responsabile AMMINISTRATIVA
AMATO GERARDO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

Il sottoscritto, Responsabile dell'Area interessata, in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione innanzi riportata, esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, parere .

Data

Il Responsabile dell'Area Finanziaria

Letto, sottoscritto:

II PRESIDENTE
Fto. DOTT. PIETRO CAPORALE

II SEGRETARIO COMUNALE
Fto. DOTT.SSA TRONCONE MIRLA

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo e di ufficio.
Dal Municipio, lì

Il Responsabile Area Amministrativa
AMATO GERARDO

Il sottoscritto Responsabile Area Amministrativa, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- CHE La presente deliberazione
sarà affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal 08/10/2015
come prescritto dall'art. 124 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000.
(N. 918 REG. PUB.) PROT. N. 7431

Palomonte, _____

Il Responsabile Area Amministrativa
Fto. AMATO GERARDO

ATTESTA

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 02/10/2015 :

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo
pervenuta richiesta di invio al controllo;

perché dichiarata immediatamente eseguibile;

Palomonte, _____

Il Responsabile Area Amministrativa
Fto AMATO GERARDO