

**COMUNE DI BOSNASCO (PV)**  
**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO**  
**ANNO 2014**

L'anno duemilaquattordici, il giorno VENTINOVE del mese di OTTOBRE presso la sede del Comune di Bosnasco, in via Gropallo n. 19 - Bosnasco

tra la parte pubblica rappresentata da:

- Dott.ssa Roberta Beltrame – Segretario Comunale / Presidente delegazione trattante di parte pubblica;

e la parte sindacale rappresentata da:

- Sig.ra Giuliana Scaglia – CISL
- Sig. Claudio Rovati - R.S.U

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 12.09.2014 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica e di approvazione dell'ipotesi di contratto integrativo decentrato per il 2014;

Dato atto che il personale dipendente del Comune nelle elezioni tenutesi nel marzo 2012 ha provveduto alla nomina della R.S.U. nella persona del dipendente sig. Claudio Rovati;

Premesso che la RSU e le Organizzazioni sindacali sono state convocate per il giorno 30.9.2014 presso la sede comunale ai fini della discussione relativa alla contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno 2014;

Considerato che all'esito di detto incontro tenutosi il 30.9.2013 è stata sottoscritta dalle parti l'ipotesi di contratto integrativo decentrato anno 2014;

Atteso che tale ipotesi sottoscritta (e corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria in data 30.09.2014) è stata trasmessa con nota prot. n. 2515 del 01.10.2014 al Revisore dei Conti per la prescritta certificazione in ordine alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;

Rilevato che il Revisore dei Conti si è espresso favorevolmente in merito, con certificazione in data 6.10.2014, pervenuta al Comune in data 09.10.2014 e annotata al prot. n. 2610;

Vista la deliberazione di GC n. 45 del 16.10.2014 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato anno 2014;

Considerato che la delegazione trattante è stata convocata per la data odierna ai fini della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato anno 2014;

Visti gli artt. 3 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, definitivamente sottoscritto in data 22/01/2004, che disciplinano le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa a livello di ente nonché i tempi e le procedure per la stipulazione dei C.C.D.I.;

Rilevato che l'art. 4 del citato C.C.N.L. 22/01/2004 al comma 1 specifica che "le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del C.C.N.L., sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale";

Dato atto che, anche nel nuovo quadro ordinamentale inaugurato dal decreto legislativo n.150/2009, rimane alla competenza della contrattazione decentrata integrativa la individuazione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ed in particolare, in applicazione del combinato disposto dell'articolo 29, dell'art.31 c.2 del d.lgs.150/2010 e dell'art.40 comma 3bis del d.lgs.165/2001, il trattamento accessorio resta nella disponibilità della contrattazione collettiva;

Considerato che la contrattazione decentrata integrativa è finalizzata all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi (circolare Dipartimento Funzione Pubblica n.7/2010);

Preso atto, pertanto, con riferimento alle implicazioni ed al rapporto tra sistema di valutazione della performance e trattamento economico accessorio, che è dato desumere che il potere normativo degli enti si spinge sino a definire la cornice di riferimento del sistema di valutazione entro la quale la contrattazione dovrà determinare le relative conseguenze economiche per i lavoratori;

Definito quindi da parte dell'Ente il sistema della valutazione e che gli effetti della valutazione sulla retribuzione accessoria sono gestiti in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle regole vigenti definite dai CCNL in materia di erogazione degli emolumenti accessori, direttamente connessi al sistema di valutazione;

Richiamata la propria deliberazione n. 9 del 18.02.2012 di approvazione del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il Sistema di valutazione dell'ente, approvato con deliberazione di GC n. 10 del 18.02.2012;

Visti:

- il D.Lgs n.165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.

Visto il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali;

Tutto ciò premesso e considerato, si stipula il presente **CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO**.

### **Art. 1 - Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di BOSNASCO.

### **Art. 2 - Validità e durata**

Il presente CCDI ha validità annuale, dal **1° gennaio al 31 dicembre 2014**.

Conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo.

Potrà essere modificato a seguito di norme contrattuali o di legge modificative o integrative.

### **Art.3 - Criteri generali di ripartizione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

La ripartizione e l'utilizzo del risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

- a) alla garanzia della flessibilità, dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
- b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e piano degli obiettivi. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Al fine di legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio è necessaria la predisposizione di progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento deve essere condizionata la erogazione degli incentivi, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 10/2012, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di progetti, di razionalizzazione e di miglioramento dei servizi costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance nel suo complesso.

### **Art. 4 – Quantificazione del Fondo**

La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione, prescindendo da qualsiasi contrattazione con le organizzazioni sindacali e la RSU.

Per l'anno 2014 la consistenza del fondo è stata quantificata con determinazione n. 45 del 22.08.2014 del Responsabile del Servizio Finanziario in € 9.873,27 come di seguito specificato:

RISORSE DECENTRATE DI NATURA STABILE	
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera a)	€ 3.706,04
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera b)	436,22
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera g)	1.417,15
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera j)	380,49
CCNL 5.10.2001 art. 4 comma 1	849,95
0,62% monte salari 2001 (art.32, comma 1 CCNL 22/1/2004)	530,80
0,50% monte salari 2001 (art.32, comma 2 CCNL 22/1/2004)	428,06
0,50% monte salari 2003 (art.4, comma 1 CCNL 9/5/2006)	471,87
0,60% monte salari 2005 (art.8, comma 2 CCNL 11/4/2008)	652,69
TOTALE	8.873,27
RISORSE DECENTRATE DI NATURA VARIABILE	
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera K) incentivo progettazione	1.000,00
TOTALE	1.000,00

**TOTALE COMPLESSIVO FONDO RISORSE DECENTRATE** € 9.873,27

L'entità del fondo è ricompresa nel limite del fondo 2010, pari a € 9.751,33 (deliberazione di GC n. 35 dell'8/11/2010), in quanto gli incentivi alla progettazione (ex articoli 92 e 93 del D. Lgs. 163/06) non concorrono alla determinazione del fondo di cui all'articolo 9 comma 2 - bis, del D.L. n. 78/2010 (deliberazione delle Sezioni riunite n. 51/CONTR/2011 del 4 ottobre 2011 resa in sede di nomofilachia e vertente sulla portata dei vincoli introdotti dall'articolo 9, comma 2-bis del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito in L. 30 luglio 2010 n. 122; parere della Corte dei Conti sezione regionale di controllo per il Veneto n. 280 del 26.4.2012).

#### **Art. 5 – Utilizzo del Fondo**

I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come sopra quantificate, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui al CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti.

Nell'ambito dei criteri di cui sopra le parti si danno reciprocamente atto che, nel rigoroso rispetto delle disposizioni legislative volte alla particolare valorizzazione della performance individuale rispetto ad altri istituti del trattamento economico accessorio finanziati dal fondo per le politiche del personale, la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato dovrà garantire un equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico fondamentale e/o che comunque non sono riconducibili al trattamento economico di "prestazione" e/o "risultato", perché destinate al riconoscimento di particolari modalità aggiuntive della prestazione lavorativa "standard" (utilizzo di parte stabile) e le risorse destinate agli istituti di natura variabile e di performance (utilizzo di parte variabile).

Dalla somma delle risorse stabili e delle risorse variabili risulta un totale generale di risorse disponibili pari a euro 9.873.27. Tali somme finanziano, in primo luogo, le voci di salario accessorio previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, come di seguito riportato:

UTILIZZO DI PARTE STABILE	€
Progressioni orizzontali	6.248,32
Indennità di comparto	2.110,56
Totale	8.358,88

La quota residua del fondo, pari a euro 1.514,39, è definita quale compenso incentivante la valorizzazione della performance individuale, la produttività ed il miglioramento dei servizi, ovvero la realizzazione di progetti-obiettivo e di altre iniziative tese al conseguimento di un più elevato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna.

Con riferimento a tale quota residua (utilizzo di parte variabile) si concorda tra le parti la necessità che la stessa venga destinata come segue:

UTILIZZO DI PARTE VARIABILE	€
Incentivi alla progettazione interna	1.000,00
Indennità per specifiche responsabilità ex art. 17 comma 1 lettera f) del CCNL 1.4.1999	514,39
Totale	1.514,39

#### **Art. 6 – Modalità e criteri di riparto del fondo per la progettazione e l'innovazione**

Ai sensi dell'art. 92 e dell'art. 93 del D. Lgs. 163/2006, come modificati dal DL 90 del 24.6.2014 (convertito con legge 11.8.2014 n. 114) a valere sugli stanziamenti previsti per la realizzazione delle singole opere pubbliche sono destinate ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse in misura non superiore al 2 per cento degli importi posti a base di gara.

L'80 per cento del fondo è ripartito per ogni singola opera o lavoro tra il personale comunale.

Il restante 20 per cento del fondo è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento e all'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi ai cittadini.

Per quanto attiene alla quota del fondo destinata al personale comunale, partecipano alla ripartizione:

- a) responsabile del procedimento (RUP)
- b) incaricato della redazione del progetto
- c) incaricato del piano della sicurezza
- d) incaricato della direzione dei lavori
- e) incaricato del collaudo.

La ripartizione dell'incentivo è operata dal responsabile dell'ufficio tecnico, secondo le seguenti percentuali, che tengono conto della natura delle attività da svolgere, delle responsabilità personali connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, della complessità dell'opera e delle difficoltà relative allo svolgimento della prestazione, del carico di lavoro dei soggetti coinvolti in considerazione delle ridotte dimensioni demografiche dell'ente e della conseguente composizione dell'organico dell'ufficio tecnico (solo n. 1 unità assegnata).

responsabile del procedimento (RUP)	12%
incaricato della redazione del progetto	25% di cui Solo progetto preliminare 25%; Solo progetto definitivo 30%; Solo progetto esecutivo 45%; Progetto Esecutivo che assorbe anche gli altri gradi del progetto 100%.
incaricato del piano della sicurezza	31%
incaricato della direzione dei lavori	30%
incaricato del collaudo.	2%

Per progetti di importo inferiore alla soglia comunitaria l'incentivo è attribuito in ragione del 1,6% (pari all'80% del 2%).

Per progetti di importo a base di gara superiore alla soglia comunitaria l'incentivo è attribuito in ragione del 1% (pari all'80% del 1,25%).

L'incentivo viene riconosciuto in misura intera solo se ogni attività viene regolarmente svolta nei tempi previsti: i termini assegnati dall'amministrazione per la fase progettuale, i termini indicati nel cronoprogramma dell'opera per le fasi esecutive, i termini di legge per la fase di collaudo.

In caso di ingiustificati ritardi nello svolgimento delle prestazioni oggetto di incentivo viene applicata una riduzione del 1% per ogni giorno di ritardo con riferimento alla percentuale riconosciuta per ogni singola attività.

Ai fini del parametro "tempestività", con riferimento alla fase esecutiva dell'opera, non vengono computate le sospensioni dei lavori per i seguenti presupposti giustificativi, per lo stesso Codice dei contratti, di varianti al progetto:

- a) esigenze derivanti da sopravvenute disposizioni legislative e regolamentari;
- b) cause imprevedute e imprevedibili;
- c) intervenuta possibilità di utilizzare materiali, componenti e tecnologie non esistenti al momento della progettazione;
- d) presenza di eventi inerenti alla natura e alla specificità dei beni sui quali si interviene verificatisi in corso d'opera, o di rinvenimenti impreveduti o non prevedibili nella fase progettuale;
- e) difficoltà di realizzazione derivanti da cause geologiche, idriche e simili.

L'aumento ingiustificato dei costi originari del progetto imputabile ad errori del progettista interno comporta una riduzione percentuale dell'incentivo (riconosciuto per la progettazione) pari all'aumento percentuale dei costi di realizzazione dell'opera.

Qualora, durante l'esecuzione di lavori relativi a progetti redatti dal personale interno, insorga la necessità di apportare varianti in corso d'opera per le ragioni indicate dall'articolo 132, comma 1, lettera e), del D. Lgs. 163/2006, al responsabile del procedimento nonché ai firmatari del progetto non è corrisposto alcun incentivo; ove già corrisposto, l'Ente procederà al recupero delle somme erogate.

### **Art. 7 – Incarichi per specifiche responsabilità**

Le parti concordano che per gli incarichi per particolari responsabilità, ai sensi dell'art.25 del d.lgs.150/2009 l'attribuzione è atto gestionale del Responsabile di Servizio preposto, da esercitarsi tenuto conto del vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e di quanto disposto nell'ambito del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

A tal fine le parti concordano che le responsabilità del procedimento in materia di:  
*attività istruttorie e di ogni altro adempimento procedimentale connesso all'emanazione di provvedimenti amministrativi, inclusa l'adozione del provvedimento finale, relativamente allo sportello unico delle attività produttive*

integrano la fattispecie delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 1 lettera f) del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006.

L'indennità riconosciuta può variare da € 0 a € 2.500,00 lorde annue e viene corrisposta solo previa adozione di decreto di nomina.

### **Art. 8 – Riposo compensativo**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale, devono essere preventivamente autorizzate sulla base delle esigenze organizzative dell'ente.

Atteso che presso questo ente non è stato costituito il fondo straordinari, richiamato il verbale di concertazione del 14.02.2014, le parti convengono che le eventuali ore di lavoro straordinario (prestate esclusivamente da personale non titolare di posizione organizzativa) danno luogo a riposo compensativo, quantitativamente equivalente alla durata della prestazione resa, in luogo del relativo compenso economico (art. 38 c. 7 CCNL 14.9.2000).

Il periodo di recupero compensativo deve essere computato a ore lavorative corrispondenti alle ore di straordinario prestate. Le ore cumulate possono dar luogo anche ad un riposo compensativo pari ad una o più intere giornate lavorative, purché sia rispettato il conteggio delle ore.

Il riposo compensativo non dà titolo a percepire la maggiorazione percentuale del valore del lavoro straordinario; quindi per ogni ora di straordinario viene riconosciuto un corrispondente riposo compensativo di un'ora. Si stabilisce tra le parti che il termine entro cui fruire del riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio dell'ente, è fissato al 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stata resa la prestazione straordinaria.

### **Art. 9 - Sicurezza sul lavoro**

Si richiamano le norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., in particolare con verifica periodica dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) in dotazione presso l'ente ed eventuale integrazione degli stessi in ossequio alle norme di legge.

L'Amministrazione Comunale si impegna a valutare eventuali segnalazioni da parte della RSU in merito alla adozione di quanto prevede la normativa, anche in base al piano di valutazione dei rischi.

L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

dot.ssa Roberta Beltrame



LE OO. SS.

Sig.ra Giuliana Scaglia -- CISL



L.R.S.U.  
Sig. Claudio Rorati

