

**CITTA' di GINOSA**  
**Provincia di Taranto**

P.zza Marconi - C.A.P. 74013  
Tel. 099.8290233-Fax.099.8290235  
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

Prot. n. 35617

Ginosola, 12.12.2016

**TRASMISSIONE VIA PEC**

**Spett.le ARAN**  
**Agenzia per la Rappresentanza**  
**Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni**  
**00186 ROMA – Via del Corso, 476**  
**P.E.C.: integrativo@pec.aranagenzia.it**

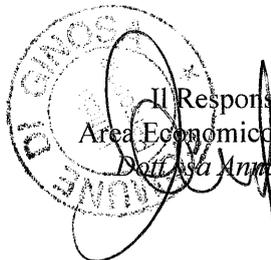
**OGGETTO: Trasmissione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Anno 2016.**

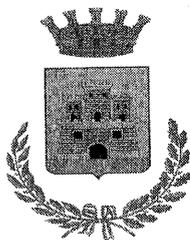
Con la presente si trasmette:

- copia del “*Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Ginosola valido per l’annualità economica 2016*”;
- copia della “*Relazione illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria*” ( art.40, comma 3- sexies, D.Lgs. 165/2001);

Si comunicano, inoltre, i seguenti dati:

- nome dell’amministrazione: COMUNE DI GINOSA
- comparto di appartenenza: REGIONI – AUTONOMIE LOCALI
- periodo di vigenza contrattuale: ANNO 2016
- nome, recapito telefonico e indirizzo di posta elettronica di un referente: Dott.ssa Anna RIZZI, 0998290234, a.rizzi@comune.ginosola.ta.it.

  
Il Responsabile  
Area Economico-Finanziaria  
Dott.ssa Anna RIZZI



**CITTA' di GINOSA**  
**Provincia di Taranto**

P.zza Marconi - C.A.P. 74013  
Tel. 099.8290233-Fax.099.8290235

Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE  
DEL COMUNE DI GINOSA – ANNO 2016**

Il giorno 12 dicembre 2016 alle ore 1000 nella sede Municipale di Ginosola, a seguito della preintesa per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2016, siglata in data 27.09.2016, **la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale:**

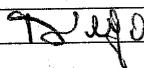
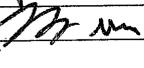
- visti gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001;
- visto l'art.5 del CCNL 01.04.1999;
- vista la certificazione positiva del Collegio dei revisori dei Conti, espressa in data 31 ottobre 2016 ai sensi degli artt. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2016;
- vista l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2016-2018, approvata dalla Giunta Comunale con delibera n. 79 del 23.11.2016, dichiarata immediatamente eseguibile, sottoscrivono in via definitiva il **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2016** nel testo sotto riportato.

Letto, confermato e sottoscritto.

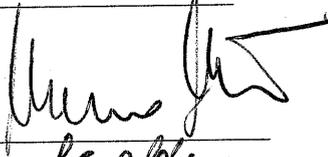
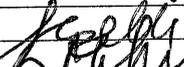
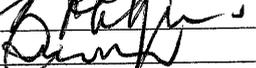
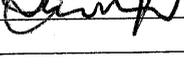
**Per l'Amministrazione Comunale**

Il Segretario Generale – Presidente della Delegazione Trattante

**Per le OO.SS. provinciali**

CGIL    
CISL \_\_\_\_\_  
UIL    
CSA \_\_\_\_\_  
SULP \_\_\_\_\_

**Per la RSU**

Portararo Domenico   
Stasolla Francesco   
Malagnini Alessandro   
Mancini Nicola   
Malagnini Vincenzo \_\_\_\_\_



**CITTA' di GINOSA**  
**Provincia di Taranto**

**Ufficio Personale**  
P.zza Marconi - C.A.P. 74013  
Tel. 099.8290218-Fax.099.8244826  
Cod. Fisc.: 80007530738 - P.I 00852030733

**IPOTESI ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

**PARTE ECONOMICA ANNO 2016**

**Risorse decentrate**

Le parti prendono atto che l'Amministrazione Comunale:

con delibera del Commissario Straordinario n 75 del 31.05.2016, in applicazione dell'articolo 31,32 e 34 del CCNL del 22 gennaio 2004, art.4 del CCNL del 9 maggio 2006 e art.9, comma 2-bis della legge 122/2010, ha quantificato le risorse decentrate per l'anno 2016 in € **597.984,41 (parte stabile + parte variabile);**

con delibera del Commissario Straordinario n. 112 del 23 ottobre 2015 in forma definitiva unitamente al PEG, è stato approvato il Piano della performance 2015/2017, contenete gli obiettivi strategici ed operativi che l'amministrazione intende perseguire nel periodo di riferimento;

con atto n. 63 del 24.05.2016 il Commissario Straordinario, in coerenza con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali, ha formulato alla Delegazione di parte Pubblica i necessari indirizzi di massima ai fini delle determinazioni da assumere, per conto di questo Ente, in sede di contrattazione decentrata integrativa per il corrente esercizio;

Pertanto il Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, per l'anno 2016 risulta così costituito:

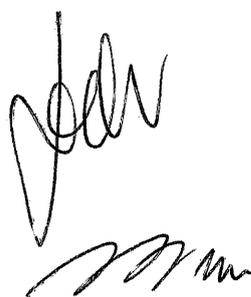
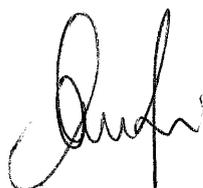
MM (VIL FPL)

  
(FP CEL)  
U. Pug

**FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016**

**Risorse stabili**

N.	FONTE CONTRATTUALE	IMPORTO €
1.	Unico importo consolidato anno 2003-(art.31c.2 CCNL 2002-05)	199.766,10
2.	Incrementi CCNL 2002-05 – ( art.32 cc. 1,2,7)	22.986,63
3.	Incrementi CCNL 2002-05 – ( art.4 cc. 1,4,5 parte fissa)	10.394,92
4.	Incremento per riduzione stabile straordinario – (art.14 c.1 CCNL 1998-2001)	6.729,89
5.	Incrementi CCNL 2006-09 – (art.8 cc. 2,5,6,7 parte fissa)	17.598,19
6.	Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) e assegni “ad personam” del personale cessato (art. 4 comma 2 CCNL 2000-01) dal 2011	25.966,63
7.	Risparmi ex art. 2 c. 3 D.Lgs. 165/2001	
8.	Rideterminazione per incremento stipendio – (dichiarazione congiunta N.14 CCNL 2002-05 – N.1 CCNL 2008-09)	
9.	Incremento per processi decentramento e trasferimento funzioni – (art.15 c.1, lett.L), CCNL 1998-2001)	
10.	Incremento per riorganizzazione con aumento dotazione organica – (art.15 c. 5 CCNL 1998/2001 parte fissa)	
11.	Riduzione fondo per personale ATA, Posizioni organizzative, processi esternalizzazioni (con segno meno)	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>283.442,36</b>
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>		<b>-10.036,00</b>
<i>Totale decurtazione del fondo parte stabile ai sensi dell'art.1, comma 236, della legge n. 218/2015( legge di stabilità 2016)- Riduzione determinata nella misura dello 0.60% confrontando il valore medio dei dipendenti 2015 con il valore medio dei dipendenti 2016 (330.408,60*0.60/100)</i>		<b>-1.982,45</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>271.423,89</b>



**Risorse variabili**

N.	FONTE CONTRATTUALE	IMPORTO €
1.	<b>Risorse variabili soggette al limite dell'art.9 comma 2 bis legge 122/2010</b>	
	Art. 15, comma 1, lett. K) CCNL 01.04.1999:	
	➤ Incentivo recupero evasione ICI;	32.257,66
	➤ Incentivo risorse art. 208 CdS;	
	Integrazione 1,2% - (art. 15 c.2, CCNL 1998-2001)	24.744,42
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>57.002,08</b>
	<b>Risorse variabili non soggette al limite dell'art.9 comma 2 bis legge 122/2010</b>	
2.	Art. 15, comma 1, lett. K) CCNL 01.04.1999:	
	➤ Compensi per le attività di rilevazione ISTAT;	500,00
	➤ Straordinario Elettorale CEC;	110.000,00
	➤ Incentivo progettazione ( art.92 d.lgs.163/2003 ex art.18 legge 109/1994);	150.000,00
	➤ Incentivo per il funzionamento piani di zona;	6.000,00
	➤ Personale ex UMA	3.058,44
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>269.558,44</b>
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>326.560,52</b>
	<b>TOTALE RISORSE STABILI + VARIABILI</b>	<b>597.984,41</b>
	<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>328.425,97</b>

**IMPIEGO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016**

**PARTE STABILE:** € **271.423,89**

Fondo per progressioni orizzontali fino al 1° gennaio 2016 € 145.272,60

Fondo per indennità di comparto anno 2016 € 41.335,60

**FONDO INDENNITA'VARIE:** € **50.200,00**

ovvero indennità di turno, rischio, reperibilità e maneggio valori di cui all'articolo 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01/04/1999.

**1) L'indennità di turno: 38.000,00**

In applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta al personale di polizia municipale (14 unità full-time e 2 unità part-time) adibito a prestazioni lavorative svolte in turnazioni. I profili professionali beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	Numero addetti
Agenti di Polizia Municipale Full-time	14
Agenti di Polizia Municipale Part-time	2

*[Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like 'per', 'UP', and others.]*

**2) L'indennità di rischio: € 1.800,00**

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;
- b) è quantificata in complessive €. 2,07 orari parametrati sul rapporto di lavoro (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio.

La misura dell'indennità di rischio rideterminata dall'art.41 del CCNL 22/01/2004 ed i profili professionali beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Autista scuolabus	3	30.00
Esecutore/ palista*	1	15.00
Messo Notificatore	3	30.00

\*Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

**3) L'indennità maneggio valori: € 1.000,00**

In applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino i maneggio di valori di cassa:

- € 1,00 giornalieri per importi medi mensili da €. 500 ad €. 2.000;
- € 1,22 giornalieri per importi medi mensili da € 2.001,00 a € 5.000,00;
- € 1,55 giornalieri per importi medi mensili di oltre € 5.001,00 risultanti da accertamento.

Servizio	n. addetti
Economo comunale	1
Economo supplente	1
Riscuotitore speciale	1
Riscuotitore supplenti	1

**4) L'indennità di reperibilità: € 9.400,00**

In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL del 14/09/2000, gli enti possono istituire il servizio di pronta reperibilità per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, l'indennità è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno, tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti
Polizia Municipale	10
Stato civile	5
Protezione civile	0



**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità:****€24.455,69**

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e al personale delle categorie B e C, secondo la disciplina prevista dall'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1 aprile 1999. Detti provvedimenti dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse assegnate al personale della categoria D, C e B preposto. Le specifiche responsabilità affidate, preventivamente con atto formale, al personale della categoria D, e alla categoria C e B e i relativi compensi sono quelli individuati all'art.26 comma 3 del CCDI normativo 2016/2018. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'Ente tra i vari Settori, come di seguito riportati con successivo atto di riparto da adottarsi in conferenza dei responsabili di Area.

DESCRIZIONE
Responsabile Area Affari Generali
Responsabile Area Demog./Elettorale
Responsabile Area Vigilanza
Responsabile Area Economico Finanziaria
Responsabile Area Servizi Sociali
Responsabile Area Lavori Pubblici e Ambiente
Responsabile Area Urbanistica

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità'****€ 2.700,00**

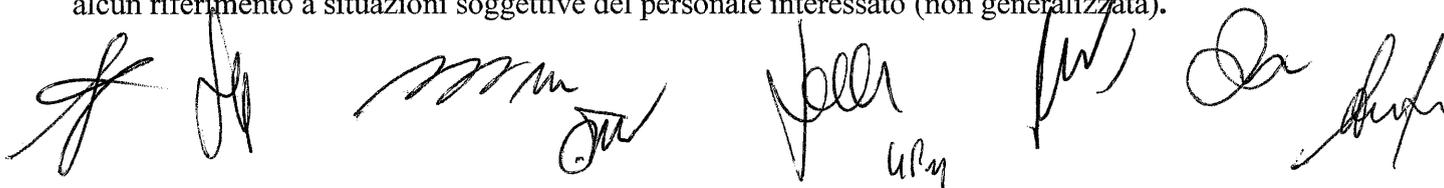
Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22/01/2004, è prevista una indennità annuale, cumulabile con quella dell'art. 26 comma 3, del CCDI.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni sono quelle indicate nella seguente tabella con l'indicazione delle relative indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300
Responsabile dell'Ufficio Elettorale	€ 300
Responsabile Ufficio tributi	€ 300
Messo Notificatore	€ 300
Protezione Civile	€ 300

**Risorse destinate al pagamento di attività prestata in giorno festivo – (art. 24 comma 1 del CCNL 14.09.2000)****€ 7.460,00**

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del riposo festivo settimanale sarà corrisposta la retribuzione giornaliera, di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Il pagamento di detta indennità avverrà solo previa dichiarazione del Responsabile dell'Area, debitamente motivata in ordine alle ragioni oggettive del servizio, senza alcun riferimento a situazioni soggettive del personale interessato (non generalizzata).



**PARTE VARIABILE:**

**Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi**

**€ 24.744.42**

(art.17, comma 2, lett. a) del CCNL 01/04/1999 e art. 4, comma 9 del CCNL 31/07/2009).

Annualmente le risorse decentrate eventualmente disponibili possono essere utilizzate per erogare compensi diretti ed incentivare le produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i criteri di cui al Regolamento sulla performance.

Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate per il 50% a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a) il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,30
C	1,50
D	1,80

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

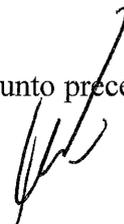
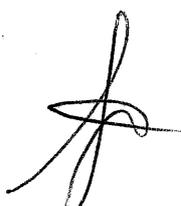
- a) Le risorse sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario.
- b) Tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse da assegnare alle singole strutture.

Le risorse di cui al comma 1 sono destinate per il restante 50% a ciascun settore in relazione al peso degli obiettivi gestionali assegnati, secondo i seguenti criteri:

- a) La Giunta, in sede di adozione del Piano della Performance, pesa il rilievo degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore;
- b) una volta avuta comunicazione del rilievo degli obiettivi assegnati, il cui peso è finalizzato ad assicurare una razionale distribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale, il servizio personale suddivide le risorse disponibili (50% delle risorse previste) ai singoli settori secondo il seguente schema:

SETTORE	PESO OBIETTIVI
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	

- c) Le risorse sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario.



- d) Tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato del precedente punto b) applicato agli obiettivi di ciascun settore in tal modo si ottiene il budget di risorse da assegnare alle singole strutture.

I Responsabili di settore, sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale conosciuto il budget spettante, ne danno comunicazione preventiva al proprio personale.

Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nelle disponibilità del fondo relativo all'anno successivo senza incidere nella Costituzione del fondo dell'anno corrente, nel mentre le eventuali differenze economiche rivenienti dagli abbattimenti dell'apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi, sono ridistribuite tra le unità di personale che hanno realizzato pienamente gli obiettivi gestionali.

La valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti incardinati nei settori di appartenenza è effettuata dal Responsabile del Settore attraverso le schede di valutazione di cui agli allegati A, B, C del presente contratto decentrato integrativo che si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi. Le schede di valutazione devono essere consegnate al dipendente interessato il quale firmerà per ricevuta. Inoltre lo stesso potrà, entro il termine di 10 giorni, presentare proprie osservazioni. Il dipendente che dovesse ritenersi insoddisfatto della valutazione ottenuta ha la facoltà di sottoporre tale valutazione all'esame del OIV il quale convoca entro 10 giorni le parti e, dopo aver sentito le ragioni del dipendente e le osservazioni del Responsabile del servizio, esprime proprio parere che può anche concludersi con l'invito al Responsabile del servizio di modificare la valutazione stessa entro il termine di 10 giorni. Le schede di valutazione di cui sopra sono valide anche ai fini delle progressioni economiche e dovranno essere consegnate al personale entro il mese di marzo.

Nella valutazione del dipendente si dà luogo a detrazioni, secondo il criterio della progressività al determinarsi di assenze dal servizio a qualsiasi titolo ad eccezione delle assenze per:

- congedo per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, congedo per paternità;
  - fruizione di permesso per lutto, per citazioni a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
  - l'applicazione dell'art. 4 comma 1 legge 8 marzo 2000 n. 53;
  - per permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992 n. 104
- oltre alle altre specie non equiparate per legge ad essenze.

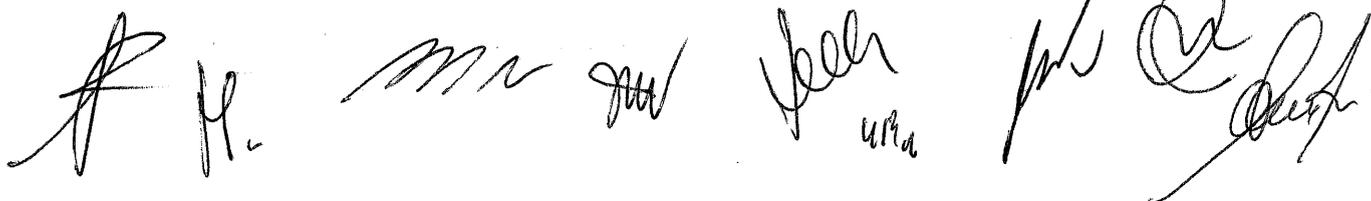
Ferme restando le esclusioni di cui al precedente capoverso le detrazioni per le assenze sono rapportate ad anno, e si calcolano nel modo che segue:

- fino a giorni 15: nessuna detrazione
- da giorni 16 a giorni 30: detrazioni pari al 3%
- per ogni ulteriore giorno di assenza: la detrazione dello 0,7%
- per assenze superiori a 168: la detrazione del 100%.

Le economie rivenienti dal comma precedente saranno ripartite tra le unità con assenze non superiori a giorni 30.

Condizione necessaria per l'assegnazione del 100% della quota di produttività collettiva è il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG assegnati ai Responsabili di Area. Pertanto, l'erogazione della quota di produttività collettiva per i dipendenti in servizio, è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi che verrà certificato dall'OIV. La valutazione positiva al Responsabile di area autorizzerà l'assegnazione del 100% di produttività individuale ai relativi collaboratori, salvo motivata disposizione del responsabile steso qualora non riscontri le condizioni d'impegno e disponibilità.

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, ivi compreso il personale part-time in proporzione al servizio prestato, nonché al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio.

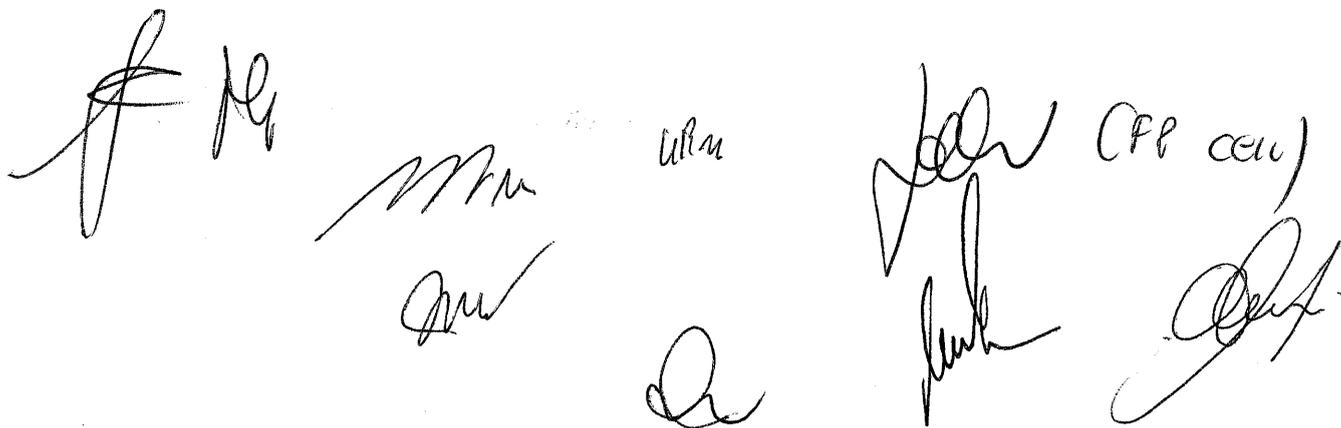


**L'ipotesi di Accordo** disciplina, nello specifico, le modalità di utilizzo del "Fondo risorse decentrate anno 2016" costituito con deliberazione del Commissario straordinario n.75 del 31.05.2016.

E' necessario precisare che nell'ambito delle risorse decentrate anno 2016, sono da considerare anche altre risorse della **parte variabile** comunque derivanti da specifiche previsioni normative con riferimento particolare a:

- Incentivi progettazione interna ex Legge Merloni (art. 92 d.lgs. n. 163/2006);
- Incentivi per attività recupero evasione ICI;
- Incentivi ISTAT per attività censuarie;
- Incentivi per funzionamento Piani di Zona;
- Straordinario elettorale CEC.

In conclusione è possibile affermare che la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2016 segue le linee di indirizzo per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'approvazione del CCDI - anno 2016, così come espressamente riportato nella delibera di Giunta del Commissario Straordinario n.63 del 24.05.2016. .



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'Mm' and another that looks like 'Qu'. In the center, there are the initials 'URM' and a signature that looks like 'de'. On the right side, there is a signature that looks like 'V. de' with the text '(CPB CEC)' written next to it, and another signature below it that looks like 'P. de'.