

COMUNE DI CASSINE (AL)

CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL  
TRIENNIO 2016/2018



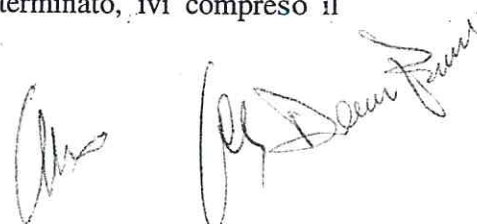
Donatascion

## Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. L'obbligo di adeguamento dei contratti collettivi decentrati all'attuale quadro normativo va «mediato» con la vacatio contrattuale di primo livello: infatti, è proprio il contratto nazionale che, attuando le modifiche apportate al sistema della contrattazione da tali norme, deve fissare i contenuti ed i limiti della negoziazione di secondo livello, assegnando a quest'ultima, per delega, i poteri negoziali in materie ed istituti che non siano stati già negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del ne bis in idem.
2. Alla luce di ciò, la soluzione più opportuna pare quella di limitare la contrattazione integrativa alla destinazione delle risorse decentrate, rinviando il più possibile l'introduzione di nuove regole di natura giuridica alla stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro, che andrà a revisionare, ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 165/2001, le fattispecie di relazioni sindacali, che ad oggi sono confermate dalle clausole previste dal CCNL del comparto.
3. Il presente contratto decentrato scaturisce, dunque, da un contesto normativo e negoziale denotato da tratti incerti e non ancora definiti e dunque va interpretato e integrato, in modo coordinato e secondo il principio dell'utile per inutile non vitiatur, coi principi fondamentali e le disposizioni imperative recate dalle disposizioni di legge, con le regole scaturite dall'esercizio dell'autonomia regolamentare dell'ente, nonché con le clausole contenute nei CCNL e nel CCDI normativo (fatto salvo con la presente intesa) vigenti, nella misura in cui queste ultime risultino compatibili con l'attuale assetto normativo.
4. Le parti, nonostante l'attuale quadro normativo, concordano sul principio che un adeguato livello quali-quantitativo dei servizi e delle funzioni resi ai cittadini passi attraverso la valorizzazione della professionalità, in rapporto all'inquadramento e ruolo, dei lavoratori dell'ente, e al confronto costante tra RSU e Segreterie Provinciali delle OO.SS. da una parte e Amministrazione dall'altra.
5. A tal fine auspicano il superamento dell'attuale quadro legislativo e, nel rispetto dei ruoli di ciascuno, conformeranno la loro azione in modo da permettere il pieno dispiegarsi dell'autonomia negoziale tra le parti con l'obiettivo di elevare e migliorare il livello dei servizi erogati dall'Ente e nel contempo migliorare la condizione dei dipendenti che quei servizi fanno funzionare.

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

1. Con il presente CCDI sono fatti salvi e confermati tutti gli accordi sindacali, gli istituti contrattuali e gli emolumenti economici disciplinati e riconosciuti al personale dai precedenti contratti decentrati, se non espressamente modificati, in sede di contrattazione decentrata.
2. Tutte le intese e gli accordi sottoscritti dalle parti nell'ambito della vigenza contrattuale si intendono integrativi al presente CCDI.
3. Le parti concordano e ribadiscono che l'Amministrazione attiverà informazione preventiva alla RSU e alle Segreterie Provinciali delle OO.SS., in tutti i casi in cui la stessa si appresti ad intervenire con atti, su materie che incidono sul rapporto di lavoro e sugli istituti contrattuali che lo regolano, nei confronti dei lavoratori dell'Ente.
4. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il





personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nei termini e nei modi previsti dal CCNL del comparto.

5. Esso ha validità triennale per gli anni 2016-2018 ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.

6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, fatta salva la riapertura del confronto qualora intervenissero, a seguito di rinnovo del CCNL, o norme di legge, nuove indicazioni, modifiche e/o integrazioni contrattuali incidenti sul contenuto della presente intesa.

7. E' fatta salva la determinazione, il confronto e la contrattazione annuale tra le parti, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo e all'entità delle risorse economiche destinate, allo sviluppo delle risorse umane e della produttività, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione, nonché della loro destinazione.

#### Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 7 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, fatta salva la possibilità di ricorrere in giudizio.

### TITOLO I - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione, fatto salvo il confronto con la delegazione sindacale rispetto all'attivazione



di nuovi servizi e/o riorganizzazione dei servizi esistenti, a piani di razionalizzazione, a disposizioni di legge per attività specifiche e comunque a modifiche nell'organizzazione del lavoro tali da consentire l'incremento delle risorse decentrate.

2. Le parti convengono che le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) sono rese disponibili, nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

3. Le parti convengono altresì che le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) sono stanziata qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

4. Le parti convengono che le eventuali economie nell'applicazione degli istituti contrattuali di cui agli accordi decentrati di parte economica sottoscritti andranno a confluire e verranno erogati nella produttività dell'anno di riferimento.

5. Le parti convengono che gli eventuali risparmi di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL 01.04.99 e quelli derivanti dal fondo lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.99, andranno a confluire nel fondo decentrato dell'anno successivo, come previsto dal CCNL vigente.

6. Le parti confermano l'importo del fondo lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.99 in euro 3180,85.

7. Per quanto riguarda la definizione il finanziamento e l'erogazione dello straordinario art. 39 di cui al CCNL 01.04.99 e successivi le parti fanno riferimento a quanto disposto dallo stesso CCNL vigente.


## CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

### Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al successivo comma 8, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) attribuzione della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito.

2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.





3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore non garantisca la continuità del servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 30 giorni.

4. La continuità del servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

5. Non sono considerate assenze, ai fini della continuità del servizio e della erogazione della produttività, tutti i permessi e le agibilità previste dal CCNL del comparto e dalla legge retribuiti, l'infortunio sul lavoro, la malattia fino a 30 gg. salvo quanto disposto dalla legge per i primi 10 gg. e di quanto previsto dalle norme contrattuali vigenti, la malattia per causa di servizio.

6. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso, mentre i lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto dal contratto individuale di lavoro e come previsto da CCNL. L'Ente adegua a tal fine il fondo risorse decentrate. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso lo stesso Ente.

7. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

### CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 7 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del comparto e dalla normativa vigente.

2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.

3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale previa richiesta e acquisizione da parte dell'Ente datore di lavoro, dei necessari elementi di valutazione per il periodo di lavoro svolto presso l'Ente di provenienza.

4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso la Pubblica Amministrazione.

5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 7, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno di competenza al periodo a cui si riferisce la valutazione.



CAPO IV- FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 8 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro;
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità e comunque secondo quanto previsto dal CCNL del comparto.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa.
6. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è a cura del competente Responsabile di Servizio, previa comunicazione scritta e motivata notificata al dipendente e fatta salva ogni azione a tutela del dipendente stesso.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 7.
8. Viene fatto salvo, nell'attribuzione delle indennità, come della loro eventuale revoca a cura del competente Responsabile del Servizio, il preventivo confronto con le OO.SS. Provinciali e la RSU.

Art. 9 - Indennità di turno

1. L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.
2. L'istituzione dell'indennità di turno, come contrattualmente previsto, sarà oggetto di preventiva informativa sindacale alle Segreterie Provinciali delle OO.SS. e alla RSU e confronto fra le parti, sia in merito alle condizioni che ne motivano l'istituzione che della compatibilità con l'entità delle risorse decentrate disponibili e di bilancio dell'Ente rispetto alle risorse complessive necessarie al suo finanziamento.

Art. 10 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00.
2. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:



- Operai/Cantonnier/Autisti Scuolabus e/o di macchine complesse.

3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

4. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 (assenze per malattia) convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die [30 € meno (1/26 di 30 € per il n. di gg. di malattia)].

#### Art. 11 - Indennità di disagio

1. L'indennità di pronta disponibilità assimilabile al disagio, di cui all'art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 01/04/99, viene riconosciuta per l'importo lordo di euro 300 pro-capite, da erogarsi mensilmente per i mesi in cui viene assicurata la pronta disponibilità (60 €/mese), a n. 3 operai/cantonnier, finalizzata a compensare il disagio per la disponibilità assicurata dagli operatori di cui sopra al rientro, su chiamata, al di fuori dell'orario di lavoro, per svolgere attività inerenti la gestione del servizio di sgombero neve, protezione civile e prestazioni correlate nei mesi da novembre a marzo di ciascun anno, nell'impossibilità per l'Ente, rispetto alla propria insufficiente dotazione organica, di gestire squadre di lavoratori in reperibilità.

2. Per il solo anno 2016 tale indennità verrà riconosciuta mensilmente, per gli importi di cui sopra, per il periodo da agosto a dicembre, ai fini e con le modalità di cui al comma 1 e per lo svolgimento di attività connesse ad eventi straordinari ed imprevedibili.

3. La chiamata per il rientro in servizio nel periodo di pronta disponibilità viene effettuata dal Responsabile del Servizio tecnico-manutentivo e/o, trattandosi di evento non prevedibile, dal Sindaco e dal Segretario Comunale.

#### Art. 12 - Indennità maneggio valori

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

#### Art. 13- Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

e) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 e comunque così come previsto dal CCNL del comparto, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

4. Viene fatto salvo il preventivo confronto con le Segreterie Provinciali delle OO.SS. e la RSU.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno attribuite dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

2. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

3. L'importo massimo dell'indennità è pari ad €. 2.500,00.= e per la determinazione della stessa si terrà conto di specifici parametri di valutazione.

4. Viene fatta salva la preventiva informativa e il successivo confronto con le OO.SS. Provinciali e la RSU ai fini di individuare i criteri, i parametri di valutazione, le fattispecie e le risorse da destinare complessivamente a tale istituto contrattuale, in quanto compatibili con l'entità complessiva delle risorse decentrate a disposizione e di quelle destinate alla produttività.

Art. 15 - Indennità di reperibilità

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

## CAPO V- COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'alt 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche disposizioni di legge e di specifici regolamenti vigenti nell'ente, fatta salva comunque la preventiva informativa e confronto con le OO.SS. Provinciali e la RSU.

## TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 17 - Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia.

Art. 18 - Personale comandato o distaccato





1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 13-14 e 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante l'erogazione di istituti contrattuali propri del salario accessorio, in coerenza con le disposizioni previste dal CCNL del comparto.

#### Art. 19 - Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

#### Art. 20 - Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.

2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

3. Le eventuali economie effettivamente realizzate saranno utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa.

4. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione di incentivi in particolare al personale direttamente coinvolto, la restante quota sarà erogata in produttività a tutto il personale.

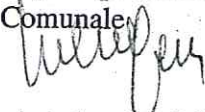
5. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Cassine, li

25.08.2016

Delegazione di parte pubblica:  
Il Segretario Comunale



Organizzazioni sindacali e RSU:

la RSU



p. la Segreteria Prov.le FP CGIL  
p. la Segreteria Prov.le CISL FP



COMUNE DI CASSINE

TABELLA Quantificazione delle risorse di cui all'art 31 del CCNL per l'anno 2016

DESCRIZIONE		IMPORTI (EURO)
CCNL 1/4/99 art.15 lett.a (fondo storico)	S	13.893,17
CCNL 1/4/99 art.15 lett.b (Ex art.32 6/7/95 - art.3 16/7/96)		0,00
CCNL 1/4/99 art.15 lett.c (Ex art.32 6/7/95 - art.3 16/7/96)		0,00
CCNL 1/4/99 art.15 lett.d (somme art. 43 L.449/97 sponsorizzazioni - consulenze - contributi per serv. pubblici non essenziali)		0,00
CCNL 1/4/99 art.15 lett.e (20% economie part time)	-	0,00
CCNL 1/4/99 art.15 lett.f (contrattualizzazione trattamenti)		0,00
CCNL 1/4/99 art.15 lett.g (led attribuiti ed attribuibili al 31.12.1998)	S	4.648,13
CCNL 1/4/99 art.15 lett.h (indennità £. 1.500.000 ex 8^ q.f.)		0,00
CCNL 1/4/99 art.15 lett.i (riduzione organico dirigenti)		0,00
CCNL 1/4/99 art.15 lett.j (0,52% ms.97)	S	1.192,20
CCNL 1/4/99 art.15 lett.k: ,ex Merloni (2.766,25 RUP al 30/6),	V	2.766,25
CCNL 1/4/99 art.15 lett.l (personale trasferito x decentramento)		0,00
<b>CCNL 1/4/99 art. 15 lett.m (risparmi su straordinario)</b>	V	0
CCNL 1/4/99 art.15 comma 2 (0,9 - 1,2% ms.'97)	V	2.751,23
CCNL 1/4/99 art.15 comma 5 (implementazione servizi)		0,00
CCNL 1/4/99 art.15 comma 5 (implementazione personale)		0,00
CCNL 1/4/99 art. 16 c.1 (risorse integrative)		0,00
CCNL 14/9/00 art. 48 c.3 (2% ms.)		0,00
CCNL 14/9/00 art. 54 messi notificatori		0,00
CCNL 5/10/01 art. 4 comma 1 (1,1% ms.99)	S	1.491,66
CCNL 5/10/01 art. 4 comma 2 (RIA)	S	2.291,71
CCNL 5/10/01 art. 4 comma 3 (RIA)		0,00
CCNL 5/10/01 art. 4 comma 4 (integrazione art. 15 comma 1 lett. k)		0,00
CCNL 5/10/01 art. 4 comma 2 (integrazione art. 15 comma 1 lett. d)		0,00
CCNL 5/10/01 art. 5 (applicazione parametri virtuosi)		0,00
CCNL 22/01/04 art. 32 comma 1 (0,62% ms 2001) anno 2003	S	1.797,62
CCNL 22/01/04 art. 32 comma 2 (0,50% ms 2001) anno 2003	S	1.449,70
CCNL 22/01/04 art. 32 comma 7 (0,20% ms 2001) anno 2003 (quantificate ma non utilizzate)	S	579,88
CCNL 22/01/04 art. 32 comma 6 (0,50% ms 2001) anno 2003 – altri enti		0,00
Altre risorse		0,00
CCNL 09/05/06 art. 4 comma 1 Quota dello 0,5% monte salari 2003 M.S.: 248.756,00	S	1.243,78
CCNL 09/05/06 art. 4 comma 2 Quota dello 0,3% monte salari 2003 prevista solo per l'anno 2006	V	0,00
CCNL 11.04.08 art. 8 comma 2 Quota dello 0,6 monte salari 2005 (euro 233.124,00 a valere per l'anno 2008)	S	1.398,74
		0,00



CCNL 11.04.08 art. 8 comma 3 lettera b) Quota dello 0,9 monte salari 2005 (euro 233.124,00 ex a valere per l'anno 2008: quota eventuale) PREVISTA SOLO PER L'ANNO 2008	V	
CCNL 31.07.09 art. 4 c. 2 lettera b. Quota del 1,5% monte salari 2007 (euro 289.977,00) a valere per l'anno 2009	V	0,00
R.I.A. dipendente Traverso Maria cessata dal 01.03.08 (art. 4 CCNL del 5/10/01) 107,64	S	661,57
R.I.A.: dipendente Bonelli cessata 30/09/2013 Euro 553.93		
Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente (art. 17 comma 5 CCNL del 01.04.99):	V	1.375,74
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE 2016</b>		<b>37.541,38</b>
Di cui - art. 31 comma 2 risorse <u>STABILI</u> (comprehensive delle integrazioni previste dall'art. 32 comma 1 e 2 del C.C.N.L. 22.01.2004 incrementate dall'art. 8 c. 2 CCNL 11.04.08)		<b>30.648,16</b>
- art. 31 comma 3 risorse <u>VARIABILI</u>		<b>6.893,22</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE UTILIZZABILI</b> (al netto dell'integrazione di euro 579,88 ex art. 32 c. 7 CCNL 22.01.04)		<b>36.961,50</b>

#### Utilizzo delle risorse decentrate – anno 2016

DESTINAZIONE	IMPORTI IN EURO
Progressioni economiche orizzontali: importo complessivo al 31/12/2015 (Importo al 2010 Euro 20.300,29) (Importo progressioni 2015 Euro 2.775,50)	18.752,53  2.775,50
Indennità di comparto	4.753,08
Ind. Aggiuntiva personale nidi (art. 31 CCNL 14/9/2000)	0,00
Incremento ind. Pers. educativo (art. 6 CCNL 5/10.2001)	0,00
Indennità rischio (art.41 CCNL 22/1/2004)	da confermare 995,77
Turno / reperibilità / maggiorazioni	0,00
Maneggio valori ( art. 36 CCNL 14/9/2000)	0,00
Specifiche responsabilità (art. 36 CCNL 22/1/2004)	0,00
Indennità disagio (art. 17 c.2, lett e) CCNL 1.4.99)	da confermare 900,00
Indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	0,00
Incentivi spec. disposiz. di legge: ex Merloni: 2766,25	2.766,25
Produttività collettiva (art.17 c.2 lett a) CCNL 1/4/99)	6.018,37
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>36.961,50</b>

**COMUNE DI CASSINE**  
**Provincia di Alessandria**

---

**VERBALE DEL REVISORE DEI CONTI N. 22 DELL' 23 LUGLIO 2016**

**II REVISORE DEI CONTI**

Premesso che è stato richiesto di esprimere parere in ordine alla compatibilità dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo siglato in data 17 giugno 2016 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalle rappresentanze dei lavoratori, avente valore di pre-contratto decentrato integrativo.

Visto il verbale di accordo sindacale sottoscritto nella stessa data, con la quale si dà atto che le parti "per la definizione complessiva delle risorse 2016 si accordano per l'incontro il 15 luglio 2016 alle ore 9,00"

Vista la relazione illustrativa tecnico finanziaria, redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario in data 17 giugno 2016 con la quale si dà atto che:

- il limite di spesa del fondo dell'anno precedente è stato rispettato,
- In linea generale, del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- Le risorse previste per la contrattazione integrativa sono regolarmente stanziare nel bilancio triennale nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa nazionale;
- Le risorse variabili sono previste solo in presenza di effettive disponibilità di bilancio e nel rispetto dei criteri fissati dalla normativa e dal predetto contratto decentrato;

Nella relazione si dà inoltre atto che l'individuazione puntuale delle risorse e la relativa destinazione viene rinviata al relativo accordo annuale di parte economica.

Con nota dell'Organo di Revisione, inviata per posta elettronica è stato chiesto all'Amministrazione di riferire in merito alla misura dell'indennità di disagio, così come determinata nell'accordo, in misura doppia a quella di rischio, rinviando a tali chiarimenti e alla comunicazione dei dati relativi alla parte economica, il rilascio del parere.

Con comunicazione del 22 luglio 2016 il Comune trasmette la nota ARAN n. 23298 del 25 novembre 2015 (agli atti) con la quale si stabilisce, anche a seguito del parere n. 224/2015 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo della Lombardia, che l'indennità di disagio può essere prevista per un importo superiore a quello previsto dal CCNL per l'indennità di rischio, conchè debitamente motivato.

Vista in particolare la tabella, trasmessa nella stessa data dal Comune, riportante nel dettaglio le voci e gli importi che costituiscono il fondo delle risorse decentrate stabili e



variabili, soggette e non soggette al limite, di cui all'art. 31, commi 2 e 3, del CCNL 22 gennaio 2004, quantificato per l'anno 2016, in € 33.399,00 per la parte depurata dalle voci non soggette a vincolo;

Dato atto che tale importo non supera quello determinato per l'esercizio 2015 e che il medesimo, sommato al fondo per le posizioni organizzative finanziato dal bilancio per gli enti che non hanno posizioni dirigenziali, assomma a € 63.414,00 sia per l'esercizio 2015, sia per l'esercizio 2016.

Preso atto che le somme necessarie all'applicazione del contratto integrativo in premessa, sono indirizzate ad istituti contrattuali tutti compresi negli artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.1999 e nei successivi contratti 14 settembre 2000, 5 ottobre 2001 e 22 gennaio 2004 e che, comprensive degli oneri contributivi e dell'IRAP, trovano integrale copertura con gli stanziamenti deputati alla remunerazione del personale previsti nel bilancio per l'esercizio finanziario 2016;

Dato atto che l'art. 5, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 1° aprile 1999, assegna al Revisore dei Conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e, pertanto, sulla permanenza degli equilibri finanziari del bilancio stesso;

Richiamato l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i. che determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali elencando, in particolare le materie escluse dalla predetta contrattazione integrativa;

Richiamato l'art. 40 bis, comma 1, del citato Decreto Legislativo che stabilisce che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dalla applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei Revisori dei Conti.....”*;

Rilevato, altresì, che il predetto art. 40, comma 3 quinquies, quarto e quinto periodo, recita. *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”*;

Dato atto che la costituzione del Fondo per l'anno 2016 risulta coerente con le disposizioni recate dall'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 che prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono proporzionate ai dipendenti in servizio al termine del quadriennio 2011 – 2014, ovvero sono decurtate delle eventuali cessazioni dal servizio avvenute in tale quadriennio e non sono

comunque superiori al corrispondente importo dell'anno 2010. Dato atto che nel corso del 2015 non sono avvenute riduzioni di personale.

Dato atto che le somme necessarie all'applicazione del contratto integrativo citato sono previste e disponibili in bilancio come previsto nella relazione illustrativa tecnico-finanziaria in data 17 giugno 2016 sottoscritta dal Responsabile del Servizio Finanziario, dalla quale risulta il rispetto delle disposizioni contrattuali e la copertura finanziaria per il finanziamento del fondo;

#### **DA' ATTO**

Della compatibilità, con i vincoli di bilancio, dei costi della contrattazione decentrata integrativa 2016 per il personale dipendente.

#### **RACCOMANDA**

L'Amministrazione di corrispondere l'indennità di disagio, così come prevista nell'accordo, solo a seguito di una puntuale valutazione delle situazioni concretamente presenti tra il personale che ne giustifichino la misura prevista da tale atto.

Li, 23 luglio 2016

Il Revisore dei Conti  
rag. Anna PASCHERO

