

**COMUNE DI BUSSI SUL TIRINO**  
*(Provincia di Pescara)*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**NORMATIVO**  
**TRIENNIO 2014-2016**

(adeguato alle disposizioni del Dlgs. n. 150/2009)

**Allegato Verbale del 13 ottobre 2014**

**Articolo 1**  
**Campo di applicazione e durata**

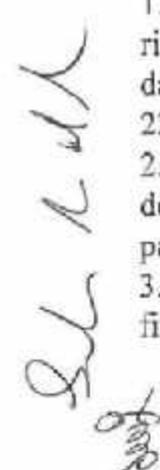
1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, successivamente modificato ed integrato, e dai contratti collettivi normativi vigenti. E' redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.
2. Si applica a tutto il personale del Comune di Bussi sul Tirino di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche se comandato o distaccato.
3. Il presente contratto concerne il triennio 2014-2016 per la parte normativa ed è annualmente oggetto di contrattazione per la parte economica. Conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L., salvo modifiche concordate tra le parti prima del predetto termine.

**Articolo 2**  
**Materie oggetto di contrattazione e concertazione**

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1° aprile 1999, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31 marzo 1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi di lavoro vigenti, ad eccezione di quelle escluse per effetto delle innovazioni previste dal d.lgs. 150/2009.
2. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1° aprile 1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
3. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22 gennaio 2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31 marzo 1999.
4. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

**Articolo 3**  
**Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004**

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità,



in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

#### Articolo 4 Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.
- B. Compensi per produttività e/o incentivi economici per la premialità individuale - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL e dal d.lgs. 150/2009 possono essere destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un sistema di valutazione meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.
- C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro possono essere destinate risorse decentrate nel rispetto delle vigenti normative.
- D. Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.
- E. Altre indennità o premi - al finanziamento di tali voci possono essere destinate eventuali risorse derivanti dall'applicazione di leggi speciali (a titolo esemplificativo - e non tassativo o preclusivo - si citano le iniziative di sponsorizzazione, di recupero dell'evasione, di istruttoria del condono edilizio, di attuazione dei piani di razionalizzazione, etc.).

2. Le posizioni organizzative sono finanziate con le risorse del bilancio, in considerazione del fatto che il Comune è privo di dirigenza; all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della

retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative.

## Articolo 5 Riconoscimento dei compensi premiali

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivo all'incremento della produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi, rispettivamente correlati alla performance individuale ed alla performance organizzativa, ai sensi di quanto prescritto dall'art. 9 del D.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 5 del DL n. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012.

4. Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema premiale operante presso l'amministrazione comunale a far tempo dall'anno 2014, ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D.lgs. n. 150/2009, è disciplinato dal sistema di gestione della premialità/di valutazione adottato ed ulteriori sistemi di valutazioni delle performance individuali in corso di adozione da parte dell'amministrazione comunale ai sensi degli artt. 7 e 31 del D.lgs. n. 150/2009 stesso e conformemente ai criteri di valutazione stabiliti dall'art. 9 del ridetto decreto e dall'art. 5, commi 11 e seguenti del DL n. 95/2012.

5. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo delle performance ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- 1) programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Ente;
- 2) programmazione operativa e gestionale, entro il mese di febbraio di ogni anno;
- 3) definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- 4) predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- 5) monitoraggio e confronto periodico (semestrale);
- 6) verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- 7) misurazione e valutazione della performance individuale;
- 8) erogazione delle risorse solo a consuntivo e a risultati raggiunti.

6. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:

- 1) raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti;
- 2) qualità della prestazione;
- 3) comportamento professionale.



**Articolo 6**  
**Indennità: fattispecie**

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

- indennità di turno;
- indennità di rischio;
- indennità di reperibilità;
- indennità di maneggio valori;
- Indennità per orario ordinario di lavoro festivo -notturno -festivo notturno;
- indennità per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;
- indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma, 2 lett. f) CCNL 01/04/1999;
- indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/99

**Articolo 7**  
**Indennità di rischio**

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, salvaguardando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

2. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000.

3. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo al personale, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:

- conduzione di macchine operatrici;
- conduzione di scuolabus;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione e utilizzo della relativa attrezzatura;
- lavori di segnaletica stradale;
- potatura di piante e utilizzo della relativa attrezzatura;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione, csunzione, tumulazione ed estumulazione salme;
- interventi di disinfestazione e bonifica ambientale;
- utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi e strumenti atti a determinare lesioni.

4. La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 30,00 mensili.

5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati entro il mese successivo al mese



di riferimento, per i soli giorni di effettiva prestazione lavorativa, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente Responsabile in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

### Articolo 8 Indennità di maneggio valori

1. L'istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000 e riguarda una specifica condizione di rischio.
2. Si conviene che l'istituto trovi applicazione solo con riguardo al personale adibito, in via continuativa e senza interruzioni, ai servizi che comportano ordinariamente maneggio di valori.
3. L'indennità viene corrisposta, per le sole giornate di effettivo maneggio di valori, nella misura giornaliera di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	Importo giornaliero indennità
• da € 0,00 e fino ad € 3.000,00	€ 1,00
• oltre € 3000,00 a 40.000	€ 1,25
oltre 40.000	€ 1,55

4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

### Articolo 9 Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.03.1999, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, può essere compensato in misura non superiore a € 2.500 annui lordi.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono stabilite le somme a carico delle risorse decentrate da destinare annualmente alla remunerazione di tali istituti.
3. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che comportino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.
4. I compensi di cui al presente articolo non possono essere corrisposti ai titolari di posizione organizzativa o alta professionalità.

*Handwritten signature on the left margin, possibly reading "S. L. M. R."*

*Four handwritten signatures at the bottom right of the page.*

5. Le indennità in parola sono conferite per periodi di tempo determinati, possibilmente coincidenti con l'esercizio finanziario; le responsabilità conferite si intendono prorogate sino a revoca; le stesse possono essere motivatamente revocate o modificate prima della scadenza in relazione a variazioni contrattuali e/o organizzative, nonché per garantire la funzionalità e la continuità dei servizi.
6. La quota di risorse decentrate annualmente destinata alla remunerazione dell'istituto verrà ripartita tra i settori, considerando il numero dei dipendenti assegnati e la categoria di appartenenza dei medesimi, senza computare il personale incaricato di posizione organizzativa.
7. La medesima indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nelle attività del profilo posseduto dal lavoratore.
8. I responsabili di P.O. potranno attribuire incarichi di specifiche responsabilità nei limiti del budget a ciascuno assegnato e secondo le regole di seguito specificate.
9. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

RESPONSABILITA'	VALORE MASSIMO €
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro di almeno n. 3 unità di personale. Rilascio di attestazioni, certificazioni.	1.000,00
Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi. Adozione di atti e/o provvedimenti, anche a valenza esterna, previa espressa delega da parte del Responsabile del Servizio.	Da 0 a 2.500,00
Responsabilità di attività di supporto interno avente rilevante autonomia organizzativa, di natura complessa	Da 0 a 1.600,00
Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale	Da 0 a 1.000,00

10. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili incaricati di P.O., nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, assumendo, come valore complessivo dell'indennità riconosciuta, la somma del valore riportato nella precedente tabella in corrispondenza delle singole fattispecie di responsabilità indicate, fermo restando il limite massimo di € 2.500,00 e comunque in modo congruo rispetto alla responsabilità affidata.

26/11/11  
 [Signature]

[Signature] [Signature] [Signature]

11. L'erogazione del valore indennitario è effettuata annualmente, e in ogni caso previo accordo, anche nella forma della preimposta, circa l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno in corso.

#### **Articolo 10**

#### **Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/99**

1. Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, relative:
- a) alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) ai messi notificatori in relazione allo svolgimento delle funzioni di ufficiale giudiziario;
  - d) al personale addetto ai servizi di protezione civile
- sono compensate con un importo annuo lordo fino a € 300,00.
2. Qualora allo stesso dipendente vengano attribuite contemporaneamente responsabilità di cui al presente articolo e di cui all'articolo precedente, lo stesso potrà essere compensato con una indennità complessiva comunque non superiore a € 2.500,00.

#### **Articolo 11**

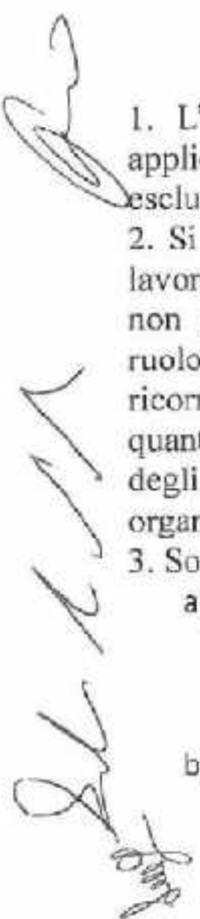
#### **Indennità di disagio**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999, è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A-B-C, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui all'articolo 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che è di esclusiva competenza del responsabile della posizione organizzativa.

3. Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali,



in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché in maniera differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

4. Vengono individuate le seguenti tipologie di indennità:

- a) indennità di disagio per attività lavorativa esplicantesi a stretto contatto con agenti atmosferici inquinanti: è riconosciuta ai dipendenti ai quali il responsabile della posizione organizzativa competente abbia assegnato le specifiche mansioni rese dai lavoratori, all'esterno dalla sede di lavoro, per almeno i due terzi dell'orario di lavoro giornaliero, a contatto con fenomeni di inquinamento acustico, aereo e ambientale. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è riconosciuto per il fatto che una esposizione per almeno due terzi dell'orario di lavoro all'esterno della sede di lavoro abbia evidenti ripercussioni sulla salute psico-fisica dei lavoratori, impegnati a rendere la propria prestazione lavorativa, nonostante l'operare di agenti inquinanti, per parte preponderante dell'attività lavorativa. Il compenso spettante è determinato in € 0,50/ ora,
- b) indennità di disagio per il personale appartenente alla Polizia locale che presta servizio di polizia stradale nelle condizioni di cui al comma 3. Il compenso spettante è determinato in € 0,50 / ora
- c) indennità di disagio per orario frazionato: è riconosciuta ai dipendenti che devono garantire il proprio servizio con interruzioni della prestazione lavorativa e successiva ripresa della stessa nell'arco di cadenze temporali predeterminate dal responsabile del servizio al fine di garantire al meglio il servizio da espletare. E' evidente che in tale fattispecie il disagio deriva dal fatto che il personale addetto al servizio subisce un pregiudizio nella gestione del proprio tempo libero dovuto al frazionamento dell'orario di lavoro per le esclusive esigenze del servizio, rimanendo nell'arco della giornata lavorativa a continua disposizione dell'Amministrazione al fine di garantire con flessibilità l'espletamento del relativo servizio. Il compenso spettante è determinato in € 0,50 /ora.

5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati entro il mese successivo al mese di riferimento, per i soli giorni di effettiva prestazione lavorativa, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del Responsabile di Servizio che attesta l'esposizione al disagio.

6. Nel rispetto degli attuali orientamenti normativi e giurisprudenziali, ai dipendenti a cui è corrisposta l'indennità di rischio, viene riconosciuta l'indennità di disagio solo qualora ricorrano differenti motivazioni.

## Art. 12 Indennità di turno

1. L'istituto è previsto dall'art. 17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo ai realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art. 22 del CCNL 14.9.2000 e,



in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.

**Art. 13**  
**Indennità di reperibilità**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000, può essere attivato dall'ente solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art. 23.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente Responsabile.

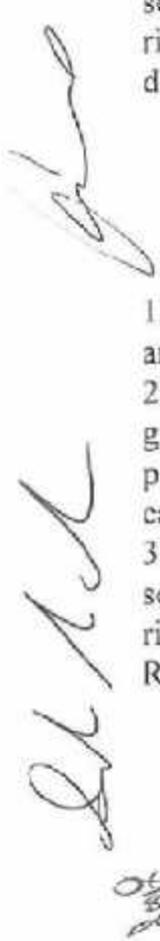
**Art. 14**  
**Indennità per orario ordinario di lavoro festivo –notturno -festivo notturno**

1. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art. 24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati entro il mese successivo al semestre di riferimento, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente organo dell'ente.

**Art. 15**  
**Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale**

1. L'istituto, previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art.14 del CCNL 5.10.2001.
2. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati, entro il mese successivo al semestre di riferimento, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente Responsabile.

**Articolo 16**  
**Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali**



1. In sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art. 23 del D. Lgs. 150/2009 con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.

3. Il formale conferimento delle PEO, che ad ogni effetto decorre dal primo gennaio successivo all'anno in cui viene stipulato il relativo CCDI economico va operato, nel mese di marzo, sulla base della valutazione riferita all'anno precedente.

### **Articolo 17** **Interpretazione autentica**

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

### **Articolo 18** **Norma transitoria**



1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2014, ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4, del Dlgs. n. 150/2009. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dall'esercizio 2014. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del d.lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del d.lgs. n. 141/2011.

### **Articolo 19** **Certificazione del contratto decentrato integrativo**

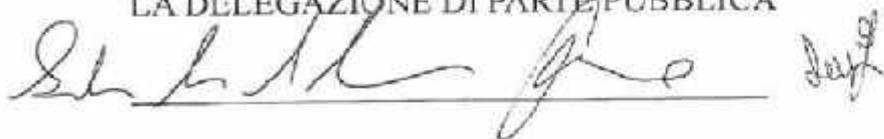


1. Le parti si danno reciprocamente atto che gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorreranno esclusivamente a seguito della positiva certificazione da parte del Revisore dei conti apposta sulle relazioni di corredo allo stesso prescritte dal vigente ordinamento (Relazione Tecnico-Finanziaria e Relazione Illustrativa), ai sensi della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012.



**LE PARTI NEGOZIALI**

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

 *[Handwritten signature]*

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

---

*[Handwritten signature]* CISL FP

*[Handwritten signature]* CISL

*[Handwritten signature]* CGIL-FP

RSU *[Handwritten signature]*

Verbale Riunione del 13/10/2014 ore 15,00

**Parte pubblica :**

Segretario Comunale: dott. Amato d'Andrea Ernesto

Responsabile Servizio Amministrativo: Dott.ssa Di Carlo Carmen

, Responsabile Servizio Tecnico: Arch Melchiorre Angelo

Responsabile Servizio Finanziario: Assente

**Parte sindacale :**

CISL: Mennucci Vincenzo

CGIL: Alberico Sandra

UIL: Trusso Pino

FIALS: Piermatteo Piero:

RSU: Di Rocco Lorella

Chella Domenico: Assente

D'Erminis Pamela: Assente

Si inizia la lettura del contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2014-2016 parte normativa. Sul l'art. 9 i rappresentanti CISL e CGIL non sono d'accordo.

Il rappresentante CGIL dichiara di condividere l'impostazione dell'art. 9 nella parte normativa e negli importi indicati chiedendo al punto 9 (tabella dei valori delle responsabilità di riportare sulle responsabilità di rendicontazione di risorse economiche e di funzioni specialistiche ad alto rischio professionale) di riportare un valore di 1000 € come i minimi fissati per le altre voci anziché 500 € come riportato dalla parte pubblica.

Il segretario CISL in merito all'art. 9 ed in particolare la tabella indicante le indennità per specifiche responsabilità, al punto 1 (responsabilità di coordinamento gruppi di lavoro) fa presente che le indicazioni ARAN dettano un massimo di 300 € in quanto esse non possono superare le indennità fissate dal CCNL previste per l'art. 17 lettera l (ufficiale d'anagrafe, stato civile, elettorale ecc.). Inoltre al punto 2 e punto 4 propone di eliminare il minimo di 1000 € e quindi rispettivamente sarà da 0 a 2005 € e da 0 a 1600 €.

La parte pubblica ritiene di aderire alle proposte dei rappresentanti sindacali inerenti i valori da attribuire alle voci 2, 3 e 4 delle tabelle che riguardano i valori delle responsabilità. Inoltre la parte pubblica si riserva di verificare il valore previsto relativo alla voce 1 della tabella in argomento.

La CISL fa presente che in merito all'art. 11 comma 4 lettera A e B, le indennità spettanti non possono essere superiori a 30 € mensili così come indicato dalle direttive dell'ARAN nonché dal ministero economia e finanze.

La CGIL condivide la proposta di Parte Pubblica ribadendo che anche l'ARAN con proprie linee guida alla voce "disagio" definisce il tavolo di contrattazione competente a fissare nel CCDI le condizioni di disagio e il valore della relativa indennità limitandosi, solo successivamente, a quanto sopra affermato a fare delle mere considerazioni sul valore mensile della detta indennità.

La CISL dichiara a verbale, in riferimento alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI di parte normativa, che non concorda con quanto deciso all'art. 9 tabella punto 1, ossia indennità equivalenti a 1000 € per la responsabilità di coordinamento dei gruppi di lavoro di almeno n°3 unità di personale. Le indennità non possono essere superiori a quella fissata dall'art. 17 comma 2 lettera l ossia massimo 300 €. Inoltre in riferimento all'art. 11 la CISL non concorda con l'indennità stabilita per il disagio che risulta essere superiore a 30 € mensili al contrario di quanto viene stabilito dalle indicazioni ARAN. Pertanto la CISL si riserva di sottoscrivere il contratto decentrato integrativo solo a seguito di certificazione del Revisore dei Conti.

La CGIL chiede di acquisire il verbale della riunione odierna immediatamente e si riserva l'invio di una nota da far pervenire al Revisore dei Conti.

Le parti convenute concordano di tenere un nuovo incontro per la sottoscrizione della preintesa del CCDI in data 21/10/2014 alle ore 10,00 presso l'ufficio di Segreteria Comunale.

## PARTE PUBBLICA

Segretario Comunale: dott. Amato d'Andrea Ernesto

Responsabile Servizio Amministrativo: Dott.ssa Di Carlo Carmen

Responsabile Servizio Tecnico: Arch Melchiorre Angelo

Responsabile Servizio Finanziario: Assente

## PARTE SINDACALE

CISL: Mennucci Vincenzo

CGIL: Alberico Sandra

UIL: Trusso Pino

FIALS: Piermatteo Piero:

RSU: Di Rocco Lorella

Chella Domenico: Assente

D'Erminis Pamela: Assente

① DICHIARAZIONE CISL DEL 04/12/2014  
ALLEGATA AL ~~VERBALE~~ CCDI PARTE NORMATIVA  
2014-2016

LA CISL, RICHIAMATE LE DICHIARAZIONI  
RESE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE, NONCHÉ IN  
FASE DI SOTTOSCRIZIONE DELL'IPOTESI DEL  
CCDI, LA CISL FP, VISTO IL PARERE DEL  
REVISORE DEI CONTI E NEL PRENDERE ATTO  
DEL PERMANERE DELLE IPOTETICHE ILLEGITTIMITÀ  
ALL'ART. 11 COMMA 4, LETT. A-B-C E DELL'ART 9  
COMMA 9 PUNTO 1, SOTTOSCRIVE IL PRESENTE  
CCDI IN SUBORDINE ALL'AMMINISTRAZIONE E  
AL REVISORE DEI CONTI, DECLINANDO OGNI  
IPOTETICA RESPONSABILITÀ DOVUTA PER EVENTUALI  
RECUPERI ECONOMICI DA EFFETTUARE SUL FONDO  
DEI LAVORATORI. *Il sig. Mella.*

② DICHIARAZIONE  
IL COMPONENTE RSU CHELLA DOTENICO, IN  
QUALITÀ DI RSU CISL DICHIARA DI ESSERE  
CONCORDE AL PARERE ESPRESSO DAL  
RAPPRESENTANTE PROVINCIALE DELLA CISL

*[Signature]*

Ver. utile del 4/10/2014

Parte Pubblica:

Segretario Comunale: Dr. Ernesto Amato D'Andrea

Responsabile Area Amministrativa: D.ssa Carla Di Carlo

Responsabile Area Contabile: Mag. Dell'Isola Rosalia

Responsabile Area Tecnica: Arch. Melchione Angelo

Parte Sindacale:

CISL provinciale: Mammola Vincenzo

CGIL provinciale: Alberico Paolo e Di Damiano Stefano

RSU ~~CGIL~~ = Chella Domenico

RSU ~~CGIL~~ = Di Marco Lorella

UIL e FIALS = assenti

~~RSU FIALS~~ ~~Assenti~~ RSU = D'Emmilitis Pamela assente

Si procede alla ratificazione definitiva del contratto

collettivo decentrato integrativo normativo triennio

2014/2016.

PARTI PUBBLICA



PARTI SINDACALE



Complimenti CISFP  
~~Assenti~~ RSU  
Sip hi boni TPCGIL  
Assenti  
Lodi Riccardo