



COMUNE DI NOVAFELTRIA
(Provincia di Rimini)

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'ANNUALITA' NORMATIVA ED ECONOMICA 2016**

Premesso che:

- in data 3 novembre 2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente non dirigenziale del Comune di Novafeltria Parte normativa ed economica 2016;
- il Responsabile del Settore 2 ha predisposto e sottoscritto la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria in conformità a quanto prescritto dall'art. 40, comma 3-sexies del D. Lgs. 165/2001, trasmettendo le stesse al Revisore dei conti per il necessario parere;
- il Revisore dei Conti ha rilasciato sul predetto contratto parere favorevole, acquisito agli atti in data 19/12/2017;
- con deliberazione n. 146 del 19 dicembre 2017 la Giunta Comunale ha recepito la predetta ipotesi di CCDI 2016 autorizzando il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2016;

Il giorno 30 dicembre 2017, presso la sede municipale del Comune di Novafeltria, si sono riunite le parti così composte:

Delegazione di parte pubblica, così composta:

Segretario Comunale, Dott. Rosa Laura Calignano, in qualità di Presidente

Responsabile del Settore 1 "Affari Generali", Dott. Rolando Rossi

Responsabile del Settore 2 "Contabilità e Finanza" Dott. Patrizia Masi;

Delegazione di parte sindacale, così composta:

CGIL FP: Claudio Palmetti

CISL FP: Giuseppe Bernardi

UIL FPL: Raniero Sebastiani

RSU: Morena Balducci
Luca Roberti

Andrea Campi
Mauro Rossi

La parte sindacale prende atto:

- che la produttività relativa all'annualità 2014 è stata liquidata nel mese di novembre 2017 e che quella relativa all'annualità 2015 verrà liquidata nel mese di febbraio 2018;

- che in data

30/12//2017, il Responsabile del Settore 2 con determinazione n. 144 ha provveduto alla costituzione del Fondo per le risorse decentrate 2017, secondo le direttive impartite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 145 del 19/12/2017 e che la relativa contrattazione verrà portata avanti dall'Unione dei Comuni Vallemarecchia alla quale è stato conferito il servizio di gestione del personale;

Successivamente le parti, come sopra individuate, sottoscrivono il seguente

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNUALITÀ NORMATIVA ED ECONOMICA 2016

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016.

2. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dal 1° gennaio 2016.

3. Le parti prendono atto che alla luce della vigente normativa (art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010) per il triennio 2010 - 2012 non è stato stipulato il CCNL. Prendono inoltre atto che ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. b) del D. L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011 non è stato stipulato un nuovo CCNL.

4. Il presente Contratto si applica al personale non dirigente dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, limitatamente agli articoli 8, 9, 10 e 11.

ART. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si

ridistribuiti, sono portati in aumento alle risorse dell'anno successivo. Tuttavia, prima di procedere all'erogazione della produttività è possibile compensare le risorse tra i vari istituti, nel caso che per qualcuno di questi il fabbisogno a consuntivo si sia rivelato maggiore di quello preventivato.

7. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo alla retribuzione accessoria di cui all'art. 11 continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

ART. 4 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito con determina del Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/1/2004, tenuto conto delle disposizioni normative e contrattuali e delle disponibilità di bilancio.

2. Il dettaglio della costituzione del suddetto fondo è allegato al contratto collettivo decentrato integrativo relativo al riparto dello stesso che si stipula annualmente.

ART. 5 - CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE, ALLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE ED AL RIPARTO DELLE RISORSE RELATIVE

1. Le parti convengono nel ritenere che la realizzazione di un sistema di misurazione e valutazione della prestazione delle risorse umane rivesta un'importanza strategica nella gestione per il Comune di Novafeltria;

2. Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti.

3. Per essere efficace il sistema si collegherà agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, in particolare alle Assegnazioni delle Risorse ai Responsabili di Settore ed al sistema permanente di valutazione dei dipendenti e delle P.O. ai sensi del D. Lgs n. 150/2009.

4. Dovrà essere equo e trasparente. A questo fine dovrà far sapere preventivamente ai lavoratori sulla base di quali parametri saranno valutati, quando e da chi.

5. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.

