

**COMUNE DI FIUMALBO**  
**(Provincia di Modena)**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**ANNI 2011/2012**

## **Premessa**

L'obiettivo della contrattazione collettiva decentrata è quello di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e, nel rispetto dei distinti ruoli (Ente e Sindacati) e delle rispettive responsabilità, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.

La contrattazione decentrata integrativa deve regolare esclusivamente le materie alla stessa demandata.

Il contratto decentrato dell'Ente non può quindi contenere norme che siano contrarie o al di fuori dei vincoli risultanti dai CC.CC.NN.LL. o comportare oneri non previsti rispetto alle norme indicate negli stessi, pena la nullità delle stesse norme.

La contrattazione, nella parte economica, deve essere l'elemento di sprone per gli effettivi incrementi di produttività e miglioramento quali - quantitativo dei servizi. Non è infatti ravvisabile un mero miglioramento economico stabilito in capo a tutti i dipendenti, bensì deve essere configurato come una opportunità alla quale deve essere data attuazione in forma selettiva ponendo inizialmente tutti i dipendenti sullo stesso piano, ma avendo come obiettivo quello di premiare i più meritevoli.

I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, mentre, le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del Ccnl, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Inoltre, così come previsto dalla DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 allegata al C.C.N.L. 22 gennaio 2004, le parti danno atto che le relazioni sindacali previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da assicurare il corretto svolgimento delle relazioni sindacali stesse, evitando ogni possibile ricaduta negativa connessa alla fruibilità delle prerogative sindacali.

## **Sistema delle relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Le relazioni sindacali si svolgeranno altresì in conformità a quanto stabilito dal Titolo IV – Capo IV – del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150.



Considerato che per l'anno 2012 il fondo complessivo disponibile ammonta a € 47.523,25, di cui:

b) Parte stabile (netto dopo detrazione I.C. , P.E.O., oneri di riclassificazione, _____ )	€ 34.434,18
b) Parte variabile	€ 13.089,07
c) Economie anno precedente	€ _____,___
<b>TOTALE</b>	<b>€ 47.523,25</b>

La contrattazione dei vari istituti avviene nel rispetto degli importi sopra determinati.

### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Il presente contratto si applica ai dipendenti titolari di P.O. limitatamente alle indennità e compensi previsti dalla norma e dalla contrattazione nazionale.

Il presente contratto ha ad oggetto l'adeguamento del vigente contratto collettivo decentrato integrativo stipulato in data \_\_\_\_\_, in attuazione a quanto stabilito dall'art. 65, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii., ai principi posti dalle leggi di riforma del lavoro pubblico.

### **VIGENZA**

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione.

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo e fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione normativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

### **FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO**

Le risorse destinate all'incentivazione alle politiche di sviluppo del personale sono determinate annualmente secondo i criteri previsti dal CC.CC.NN.LL. vigenti.

Il fondo viene determinato annualmente attraverso determinazione del Responsabile \_\_\_\_\_, distinguendo le risorse fisse, aventi carattere di certezza e stabilità, da quelle variabili, incrementabili e utilizzabili solo nell'anno di costituzione.

Le risorse variabili non possono essere utilizzate, in alcun modo, per finanziare istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e certezza.

## **MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

Le materie rimesse alla contrattazione decentrata, ai sensi delle vigenti disposizioni dei *CC.CC.NN.LL. e del D. Lgs. 150/2009*, sono le seguenti:

- a) Criteri di destinazione delle risorse decentrate;*
- b) Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità;*
- c) Criteri di valutazione per le P.E.O.;*
- d) Criteri generali per l'applicazione delle premialità;*
- e) Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997 (parte variabile del fondo);*
- f) Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione e aggiornamento professionale;
- g) Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- h) Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

## **CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

Le risorse decentrate, nell'ambito del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, sono destinate a:

1. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dai vigenti CC.CC.NN.LL. sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, numero 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, assunzioni di particolari responsabilità, maneggio valori.
2. Compensi per produttività individuale – l'erogazione della produttività individuale deve essere ispirata ai seguenti criteri: introduzione di un reale sistema meritocratico destinato ad erogare valori effettivamente differenziati e collegati alla performance organizzativa e individuale, nel rispetto dei sistemi di valutazione adottati dall'Ente secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
3. Progressioni economiche orizzontali (PEO)
4. Indennità di comparto - a detto istituto sono destinate le risorse necessaria (che gravano sul fondo per espressa previsione del CCNL) ad assicurare l'erogazione di tale trattamento in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.
5. Posizioni organizzative – a detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari di P.O. , nel rispetto dell'istituzione e graduazione effettuata dall'organo dell'Ente competente in materia.

## **RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA'**

L'attribuzione al personale della produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali – quantitativo dei servizi erogati.

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

La quota del fondo destinata alla produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali a quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione vigente;

Il premio viene collegato alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, differenziata per categoria di appartenenza.

Il compenso in esame viene erogato in misura proporzionale alla valutazione rapportata al periodo effettivamente lavorato ai dipendenti che abbiano reso una prestazione lavorativa;

## **INDENNITA'**

Le parti danno atto che, come noto, le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa, come ad esempio: turno, disagio, reperibilità, disagio, maneggio valori, ecc. sono erogate soltanto in presenza di effettiva prestazione svolta come più volte ribadito dalle norme contrattuali vigenti in materia.

L'effettiva erogazione delle varie indennità, comunque, deve essere effettuata attraverso una continua verifica delle condizioni che legittimano la percezione delle stesse; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa comunicazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità in questione.

### ***Turnazione - Festivo – Maggiorazione oraria***

L'indennità di turnazione, intesa come organizzazione dell'orario di lavoro giornaliero per almeno 10 ore continuative, è corrisposta ai dipendenti inseriti nel servizio di Vigilanza (fino al 31/10/2011) che svolgono i servizi turnificati su sette ovvero su sei giorni lavorativi in relazione ai diversi periodi dell'anno e secondo le specifiche disposizioni assunte dal dirigente (titolare di P.O.) (Comandante).

L'indennità è corrisposta mensilmente al personale che svolge il proprio servizio articolato su turno antimeridiano e pomeridiano. In particolare, il personale del servizio deve essere collocato a rotazione all'interno dei vari turni, evitando discriminazioni fra gli operatori. Ciò al fine di far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati sia in orario antimeridiano che pomeridiano.

L'indennità di turno non viene percepita dai lavoratori assenti per malattia, ferie o recuperi.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).

### ***Reperibilità/Pronta disponibilità***

E' istituito il servizio di pronta reperibilità per le attività di pronto intervento e per far fronte ad emergenze che si verificano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

Il ridotto organico del personale operaio non consente la gestione della reperibilità contrattuale. Viene pertanto confermato un servizio di pronta disponibilità che garantisca una gestione più flessibile dell'istituto della reperibilità.

I dipendenti incaricati dal Responsabile del settore tecnico garantiranno la loro disponibilità ad entrare in servizio nei giorni festivi e feriali al di fuori del normale orario di servizio.

Il servizio riguarda le seguenti attività:

Spalatura neve, dissesto idrogeologico, guasti sulla rete acquedottistica e di depurazione.

Per il personale che sarà impegnato nelle emergenze derivanti dalla totalità degli interventi sopradescritti sarà corrisposta un'indennità annua massima di € 1.375,00.

Per il personale che sarà impegnato nelle emergenze derivanti dal solo servizio di spalata neve sarà corrisposta un'indennità annua massima di € 925,00.

L'ammontare delle singole indennità sarà quantificato a consuntivo dal Responsabile del Settore tecnico sulla base dell'effettiva disponibilità ed entrata in servizio dei dipendenti interessati nelle situazioni di emergenza verificatesi nel corso dell'anno.

### ***Specifiche responsabilità***

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999 viene disciplinata l'indennità di responsabilità nella misura di € 1.300,00 annui lordi finalizzata allo svolgimento da parte del dipendente interessato di funzioni di coordinamento della squadra operai.

In applicazione dell'art.36, comma 2, del CCNL 22/01/2004, viene previsto uno specifico compenso pari ad € 300,00 annui lordi, finalizzato a compensare:

Responsabilità di Stato Civile, anagrafe ed elettorale

Responsabilità ufficio tributi

### ***Fondi previsti dall'art.15, comma2***

Si definisce la possibilità di liquidare, nell'ambito dei fondi previsti dall'art.15, comma 2 inseriti nell'ammontare del fondo incentivante per gli anni 2011 e 2012 per complessivi € 1.479,77 annui, incentivi ai dipendenti interessati per la realizzazione di una nuova modalità organizzativa al fine di rendere più funzionali e rispondenti alle esigenze dell'utenza i seguenti servizi:

**Archivio** (corrente e storico) mediante generale procedura di scarto, sistemazione e realizzazione di guida topografica dei documenti;

**Commercio/Attività produttive, TOSAP, Servizi cimiteriali, assicurativi, strade forestali e gestione presenze dipendenti** la cui gestione viene progressivamente trasferita ad alcuni dipendenti a causa del passaggio degli agenti di PM, precedentemente incaricati dell'espletamento di detti servizi, al corpo unico di polizia municipale del Frignano.

### ***Specifiche disposizioni di legge***

L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del



CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

Di conseguenza, le specifiche disposizioni di legge cui fare riferimento per l'applicazione del presente istituto sono quelle di seguito riportate:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche);
- b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI);
- c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 è prevista dal vigente regolamento comunale.

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI) è prevista dal vigente regolamento comunale e dalle modifiche regolamentari approvate in seguito all'entrata in vigore delle norme finanziarie nazionali che saranno emanate in attuazione del federalismo fiscale.

Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

### ***Incentivo per i messi notificatori***

Le parti concordano di non destinare risorse all'incentivazione dei messi notificatori in quanto le attività rientrano tra quelle ordinarie assegnate agli stessi.

### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro, al massimo entro 10 gg. dall'insorgere della controversia.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

### **NORMA TRANSITORIA**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 01/01/2011.

Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alla materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2011, ai sensi dell'art. 65, del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 6 del D. Lgs. 141/2011.

Gli accordi decentrati, relativi a materie diverse da quelle disciplinate nel presente accordo ma comprese tra quelle previste nel paragrafo dedicato alle **MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA, mantengono la loro validità fino all'adozione di nuovi accordi decentrati.**

**RIEPILOGO PREVISIONE RIPARTO DEL FONDO - ANNO 2011**

<b>ISTITUTI</b>		<b>IMPORTI</b>
Indennità di comparto	€ 5.715,68	
Progressioni orizzontali consolidate	€ 18.201,65	
Progressioni orizzontali dell'anno	//	
Maggiorazione oraria	//	
Turnazione	€ 2.220,10	
Reperibilità	€ 2.300,00	
Rischio	//	
Maneggio valori	//	
Indennità art. 36 c. 1	€ 1.300,00	
Indennità art. 36 c. 2	€ 600,00	
Indennità di disagio	//	
Produttività	€ 9.498,92	
Incentivo messi notificatori	//	
Accertamenti ICI	€ 2.061,67	
Produttività ex.P.O.	€ 3.197,83	
Progetti ex.art.15, comma 2	€ 1.497,77	
<b>Totale</b>	<b>€ 46.575,62</b>	

**RIEPILOGO PREVISIONE RIPARTO DEL FONDO - ANNO 2012**

<b>ISTITUTI</b>	<b>IMPORTI</b>
Indennità di comparto	€ 5.715,68
Progressioni orizzontali consolidate	€ 18.201,65
Progressioni orizzontali dell'anno	//
Maggiorazione oraria	//
Turnazione	//
Reperibilità	€ 2.300,00
Rischio	//
Maneggio valori	//
Indennità art. 36 c. 1	€ 1.300,00
Indennità art. 36 c. 2	€ 600,00
Indennità di disagio	//
Produttività	€ 6.870,02
Incentivo messi notificatori	//
Accertamenti ICI	€ 1.436,98
Produttività ex.P.O.	€ 3.197,83
Progetti ex.art.15, comma 2	€ 1.497,77
Incentivi progettazione	€ 6.421,32
<b>Totale</b>	<b>€ 47.523,25</b>