



COMUNE DI SERRAMAZZONI
(Provincia di Modena)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Criteria di ripartizione e destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata 2012-2013
e modalità di utilizzo delle risorse relative all'anno 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 sprono 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.

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.

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



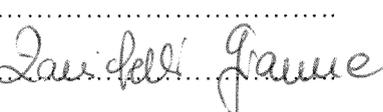
Il giorno 30/12/2013, alle ore 11.00, presso la sede comunale giusta convocazione prot. n. 12730 del 23/12/2013, si è riunita la delegazione trattante per l'utilizzo del fondo di produttività relativo all'anno 2012.

Sono Presenti:

Per la parte pubblica:

- a) Dott. Giovanelli Giampaolo - Presidente
Segretario Comunale
- b) D.ssa Degli Antoni Anna Rita - Componente
Responsabile del Servizio Gest. Risorse Umane e Servizi Demografici
- c) D.ssa Gubertini Arianna - Componente
Responsabile del Servizio AA.GG. ed Attività Produttive
- d) Rag. Zanichelli Gianna - Componente
Responsabile del Servizio Finanziario


.....

.....

.....

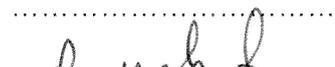
Per la parte sindacale:

- a) Rappresentanza Sindacale Unitaria

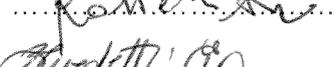
C.G.I.L. - Battaglini Francesco


.....

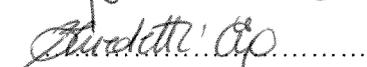
- Lorenzi Graziana

.....


- Serri Rossella

.....


C.I.S.L. - Benedetti Eva


.....

- b) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

C.G.I.L.


.....

C.I.S.L.


.....

U.I.L.


.....

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 19/11/2013 avente ad oggetto: "Risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - integrazione linee di indirizzo 2011-2012 e ricognizione fondo anno 2012";
- la determinazione n. 387 del 28/11/2013 del responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane e Servizi Demografici, avente ad oggetto: "Ricognizione della composizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2012";

Considerato che **per l'anno 2012** il fondo complessivo disponibile ammonta a € **146.104,97** (escluso CCNL 01.04.1999 art. 15 comma 1 lett. k) di cui:

a) Parte stabile	€ 131.680,82
b) Parte variabile (escluso CCNL 01.04.1999 art. 15 comma 1 lett. k)	€ 14.215,32
c) Economie anno precedente	€ 208,83
TOTALE	€ 146.104,97

Preso atto che dalla parte stabile del fondo vanno detratti, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, gli importi relativi all'erogazione dell'Indennità di Comparto (€ 20.725,75) e quelli relativi alla Progressione Economica Orizzontale (€ 63.854,35).

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.

VIGENZA

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 C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.D.I.

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO

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

Il fondo viene determinato annualmente attraverso determinazione del Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane, 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.

V. B. A. < AD. < R

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, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzioni di particolari responsabilità.
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) – al sistema delle PEO, stante il blocco del trattamento economico individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D. L. 78/2010, non sono destinate risorse.
4. Indennità di comparto – a detto istituto sono destinate le risorse necessarie (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.

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 è collegata alla valutazione delle prestazioni individuali a cui 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.

L'erogazione in esame viene effettuata in base ai seguenti criteri:

- compenso erogato in misura proporzionale alla valutazione, rapportato al periodo effettivamente lavorato, per i dipendenti che abbiano reso una prestazione lavorativa (nel calcolo per la liquidazione della produttività saranno detratte le assenze per malattia oltre 15 giorni, ad esclusione degli infortuni sul lavoro);
- la quota individuale è determinata sulla base di una parametrizzazione, con assegnazione teorica dei premi individuali per ciascun dipendente con una valutazione massima conseguibile e parametrati in base ai seguenti coefficienti:

Categoria	Parametro
D3	200
D	180
C	160
B 3	130
B 1	120
A	100

Quota teorica premio di risultato individuale per categoria calcolata come segue:

- a) calcolo dei dipendenti presenti nell'anno (con riproporzionamento per i tempi parziali);
- b) si moltiplica il numero dei dipendenti per categoria per il rispettivo parametro, sommando gli importi ottenuti;
- c) si calcola il rapporto tra il fondo disponibile e la somma ottenuta come da punto b);
- d) si moltiplica il quoziente ottenuto al punto c) per i ciascun parametro di qualifica ottenendo la quota teorica di premio di risultato individuale per ciascuna categoria.

Ai fini dell'assegnazione del premio si prevede il riconoscimento della quota di produttività anche a dipendenti assunti a tempo determinato, a condizione che abbiano prestato almeno 6 mesi di servizio, parametrando l'incentivo alla durata complessiva del rapporto di lavoro.

INDENNITA'

Rischio – Art. 41 CCNL del 22/01/2004

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute personale.

L'indennità è determinata in € 30,00 mensili lordi (art. 41 del C.C.N.L. 22/1/2004) per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità sono da considerarsi prestazioni di lavoro implicanti continua e diretta esposizione a rischio le seguenti tipologie di mansioni che comportino:

- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- esposizione ad agenti chimici, biologici, radianti, ecc.
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi o comunque pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischi derivanti da compimento di attività che implicano il contatto con le salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.

Vengono, pertanto, considerate comprese nelle attività di rischio le seguenti attività:

- Attività operative/operaie svolte all'esterno da addetti alle manutenzioni/conducenti macchine complesse/necrofori;
- Attività operativa svolta da O.S.S.
- Attività svolta da autisti scuolabus.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante riproporzionamento in base al regime orario individuale.

Disagio

Sono individuate come particolarmente disagiate le attività che arrecano un qualsiasi tipo di disagio. Si individuano come attività disagiate le seguenti attività:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e/o a cambiamenti improvvisi di orario di lavoro;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenze;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata;
- Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante riproporzionamento in base al regime orario individuale.

L'indennità di disagio viene corrisposta alle seguenti posizioni di lavoro, nella misura annuale a fianco di ciascuna indicata:

- Conducenti macchine complesse, necrofori, autisti scuolabus, operai addetti al verde, per attività connesse allo sgombero neve, manutenzione viabilità e patrimonio comunale in genere, (individuale annuo) € 258,23
- Personale servizio anagrafe: attività di sportello/front-office (individuale annuo) € 230,00
- Personale socio-assistenziale: o.s.s., r.a.a. (individuale annuo) € 230,00
- Personale maneggio valori: (individuale annuo) € 227,24
- Personale servizio stato civile: (complessiva annua per n.3 addetti) € 309,87 - da rapportare in proporzione al numero di giorni festivi per cui ciascun addetto si rende disponibile all'intervento. (istituto in vigore solo fino al 31/12/2013).

Si prevede, inoltre, un'indennità commisurata all'effettiva disponibilità a prestare attività lavorativa in "chiamata" in giornata festiva o feriale al di fuori dell'orario di lavoro, per il servizio necroscopico, per il pronto intervento, in caso di emergenze, calamità naturali per un importo che viene determinato in € 30,99 (giornata festiva) e € 20,66 (giornata feriale) a titolo di compenso per attività prestata in condizioni di disagio. Tale indennità è riconosciuta anche ai dipendenti, in possesso della patente di categoria "D" per la guida degli automezzi scuolabus, i quali si rendono disponibili ad intervenire ed entrare prontamente in servizio per far fronte a situazioni di emergenza, in sostituzione di personale addetto alla guida di scuolabus, assente dal servizio.



BOK-C

Specifiche responsabilità

Il CCNL 01/04/1999 all'art. 17 comma 2 lettera f (così sostituita dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006) prevede la possibilità di compensare in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D (che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative). Il responsabile del servizio competente avrà cura di determinare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle sottospecificate fattispecie. Verrà così determinata l'indennità stessa che, dunque, avrà connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà essere soggetta a variazioni.

Particolare responsabilità (criteri per l'attribuzione):

- ◇ Responsabilità di attività sostitutiva del titolare di p.o.
- ◇ Responsabilità di partecipazione a commissioni
- ◇ Responsabilità di coordinamento di personale
- ◇ Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
- ◇ Responsabilità di gestione di risorse finanziarie
- ◇ Responsabilità di attività particolarmente complesse pur non ricorrendo le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- ◇ Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- ◇ Responsabilità di elaborazione di pareri, verifiche e controlli (anche con effetti esterni)
- ◇ Responsabilità di concorso decisionale
- ◇ Responsabilità di firma (atti – certificazioni – attestazioni)

Misura e corresponsione del compenso:

Il compenso è attribuito annualmente al personale individuato con proprio specifico atto di organizzazione del Responsabile di Servizio (trasmesso all'Ufficio Gestione del Personale). La misura dell'indennità viene determinata in misura annua (da rapportare al rapporto di lavoro a tempo parziale). La quantificazione dell'indennità per ogni particolare responsabilità viene effettuata nel seguente modo:

per ogni dipendente incaricato di particolari responsabilità il responsabile di servizio individua i criteri per l'attribuzione, fra quelli sopra indicati, che vengono sommati. Tale somma, per i dipendenti a tempo parziale, viene adeguata alla percentuale di lavoro a tempo parziale. I criteri così individuati vengono totalmente sommati.

Il budget annualmente disponibile viene rapportato alla somma dei criteri totalmente individuati dai responsabili di servizio. Il rapporto così ottenuto viene moltiplicato per la somma del punteggio individuale, determinando l'indennità spettante ad ogni dipendente.

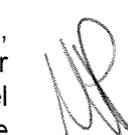
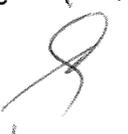
In caso di assenza prolungata dal servizio (a partire da 1 mese) l'indennità è sospesa per tutto il periodo di assenza.

Specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 36, comma 2, del CCNL 22/01/2004, viene previsto uno specifico compenso definito in € 300,00 annui lordi, da corrispondere in un'unica soluzione, finalizzato a compensare:

l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di: ufficiale di stato civile, anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi. L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.

I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1.4.1999, e quelli ex art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1.4.1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del dirigente, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti (fino ad un massimo di € 2.500,00 complessivi).


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 (compensi incentivanti recupero 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 (compensi incentivanti recupero ICI) è prevista dal vigente regolamento comunale.

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

A decorrere dall'anno 2013, in applicazione dell'art. 54 CCNL 14.9.2000, una quota pari al 20% dell'importo introitato dall'Ente per la notifica degli atti delle pubbliche amministrazioni, ai sensi del decreto interministeriale 14.3.2000 – emanato ai sensi dell'art. 10, comma 2, della legge 3.8.1999, n. 265 – e successive integrazioni, decurtato delle eventuali spese di spedizione postale, confluisce sul fondo miglioramento servizi e viene destinata ai messi comunali a titolo di produttività individuale.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

In relazione a quanto disposto dall'art. 6, comma 10, del CCNL 14.9.2000 si conviene che il trattamento accessorio spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale debba essere sempre attribuito in misura proporzionale al regime orario ridotto.

NORMA TRANSITORIA

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2012. 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 2012, 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 2012

ISTITUTI	IMPORTI
Indennità di comparto	€ 20.725,75
Progressioni orizzontali consolidate (lett. b) art.17 CCNL 01/04/1999)	€ 63.854,35
Progressioni orizzontali dell'anno	-----
Maggiorazione oraria	€ 54,06
Rischio (lett. d) art.17 CCNL 01/04/1999)	€ 2.967,13
Indennità lett.f) comma 2 CCNL 01/04/1999	€ 11.490,00
Indennità art. 36 c. 2 CCNL 2004 (lett. i) art.17 CCNL 01/04/1999)	€ 1.200,00
Indennità di disagio	€ 4.474,55
Produttività (lett. a) art.17 CCNL 01/04/1999)	€ 41.339,13
Totale	€ 146.104,97

Specifiche disposizioni di legge

risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (recupero evasione ICI)	€ 3.912,72
Incentivi progettazione d.lgs.163/2006 art. 92	€ 979,34
Risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT (censimento popolazione)	€ 5.830,00

