



COMUNE DI INVERUNO

Provincia di Milano

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO E DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2013

L'anno duemilatredici addì 3 del mese di dicembre, alle ore 9,30 presso la sede Comunale si è riunita la delegazione trattante, sostituita ai sensi del CCNL 01/04/1999, così composta:

Per la parte pubblica rappresentata da:	
Dr. Domenico d'Apolito	Segretario Generale
Carmela Ucciardo	Responsabile Settore Finanze
Cosimo Colavito (Assente)	Responsabile Settore Polizia Locale

Per la parte sindacale rappresentata da:	
Le OO.SS.	
CISL	Patrizia Ferrario
C.S.A.	Stefano Settimo
FP - C.G.I.L. Ticino Olona	Carlo Stampini
Di.C.C.A.P.-SULPM	Sergio Bazzea
UIL – FPL	Graziano Croci

Le R.S.U.	
	Tiziano Leoni
	Marco Selmo
	Mirko Ferrini

Per sottoscrivere il seguente accordo in merito alla definizione del nuovo contratto decentrato integrativo del personale del comparto per l'anno 2013 (adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009) e alla destinazione del Fondo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione del personale e della produttività per l'anno 2013.

Preso atto

Della consistenza del fondo risorse decentrate destinate all'incentivazione del personale e della produttività per l'anno 2013;

Della necessità di definire criteri e modalità di utilizzo delle risorse del predetto fondo 2013;

Della preintesa sottoscritta in data 4 novembre 2013;

Della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Responsabile del Personale in data 05/11/2013;

Del parere favorevole dell'organo di revisione in data 07/11/2013;

Della deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 19/11/2013 "Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della contrattazione decentrata per l'anno 2013";

concordano quanto segue

Art. 1 – Campo di applicazione e durata.

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01/04/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pieno e parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno valenza per l'anno 2013 e conservano 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. che detti norme incompatibili con il presente CCDI;

Art. 2 – Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004.

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 22/01/2001.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

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 verticali e l'indennità di comparto.

Art. 3 – Criteri e modalità di destinazione delle risorse decentrate.

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 sono destinate, in funzione dei servizi utilizzati, 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 valori;*
- B. **Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi)** – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: *introduzione di un effettivo sistema 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 progressioni orizzontali previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL n. 78/2010;
- 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 ascrizione del personale dipendente;

Art. 4 – Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale.

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e del miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

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

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) Un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente;
- b) Un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (Performance organizzativa).

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta. Il Segretario Generale, d'intesa con i Responsabili dei settori interessati, definirà il contenuto specifico dei progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento, nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (Performance individuale).

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione e differenziato per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Art. 5 . Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 01/04/1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di rischio

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, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione a rischio, un'indennità mensile pari ad €. 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22/01/2004).

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

- ⇒ Esposizione agli agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- ⇒ Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici. Elettrici, a motore, ecc.;
- ⇒ Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- ⇒ Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- ⇒ Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- ⇒ Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- ⇒ Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Settore.

Il riconoscimento economico della presente indennità è rapportato all'effettiva presenza in servizio.

Indennità maneggio valori.

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli Responsabili di Settore – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

VALORI ANNUA MANEGGIATI	IMPORTO INDENNITA' GIORNALIERA
fino ad €. 3.000,00	€ 1,00
da €. 3.001,00 a €. 12.000,00	€. 1,40
superiori a €. 12.000,00	€. 1,55

Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999.

Nelle more di individuazione dei nuovi criteri continuano a trovare applicazione quelli recepiti nell'accordo decentrato integrativo sottoscritto in data 01/02/2011. L'indennità viene conferita con apposito atto formale del Responsabile del Settore.

Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. l) del CCNL 01/04/1999.

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale di €. 300,00 lordi.

Indennità di disagio.

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate Da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in €. 20,00 mensili lordi.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale, ecc.);
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.);
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse a particolare tipo di utenza;
4. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita;
5. Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
6. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc., quando non rientrano nelle situazioni a rischio);
7. 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 (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, ecc);
8. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente;
9. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili;
10. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;
11. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

Il riconoscimento economico della presente indennità è rapportato all'effettiva presenza in servizio.

Art. 7 – Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

Al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale del lavoro, non vengono al momento destinate ulteriori risorse decentrate rispetto a quelle già afferenti alle progressioni in atto, con riserva di concordare, per gli anni successivi, i criteri e le risorse per l'applicazione dell'istituto, dall'atto della sottoscrizione di tale nuovo accordo.

Art. 8 – Interpretazione autentica

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.

Art. 9 – Norma transitoria

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2013. 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 dal corrente anno 2013. 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.

Inveruno, 03/12/2013

Letto e sottoscritto

LE PARTI NEGOZIALI

La parte pubblica:

Dr. Domenico d'Apolito

Carmela Ucciardo

Cosimo Colavito

Le R.S.U.

Tiziano Leoni

Marco Selmo

Mirko Ferrini

Le Organizzazioni sindacali:

CISL - Patrizia Ferrari _____

C.S.A. - Stefano Settimo _____

C.G.I.L.- Carlo Stampini _____

Di.C.C.A.P. Sulpum Sergio Bazzèa _____

UIL – FPL Graziano Croci _____