

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE 2013

Accordo anno 2013 per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99).

Bergeggi, 13/11/2013

Presenti:

Parte Pubblica:

GHIRARDO Fulvio

Rappresentanti territoriali:

==

RSU:

DE NEGRI Elisa

GIULIANO Monica

MAZZAROTTO Fabrizio

NAPOLI Andrea

Assenti:

VADONE Bruno – CSIL-FP

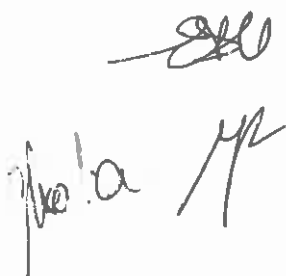
BERTOLO Francesco – UIL-FPL

BELLINI Giancarlo – CGIL-FP

PREMESSO CHE:

- In data 21/03/2013 è stato stipulato contratto collettivo decentrato integrativo aziendale per il triennio 2012 – 2014.
- Ai sensi del predetto contratto viene definita, con apposito accordo annuale, la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99).
- La Giunta comunale, con deliberazione n. 63 del 14/08/2013, ha definito le linee guida alla delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla conduzione della contrattazione integrativa decentrata dell'Ente e ha determinato l'entità del Fondo per l'anno 2013.
- Con nota del 13/09/2013 prot. n. 7253 sono state convocate le parti preposte alla definizione della contrattazione collettiva decentrata.
- La Giunta comunale, con deliberazione n. 73 del 26/10/2013 ha preso atto della contrattazione siglata in data 02/10/2013 ed ha autorizzato il dott. Fulvio Ghirardo – presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Si stipula il seguente accordo annuale 2013:



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AZIENDALE 2013

Linee guida per l'accordo annuale 2013 per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99), ai sensi del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2012-2014 stipulato fra le parti in data 21/03/2013.

Art. 1

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL (partecipanti alle trattative);
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

Art. 2

Vigenza del contratto

Il presente contratto ha durata annuale.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente.

Sono definiti, con apposito accordo annuale, i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 01.04.1999).

Art. 3

Lavoro straordinario

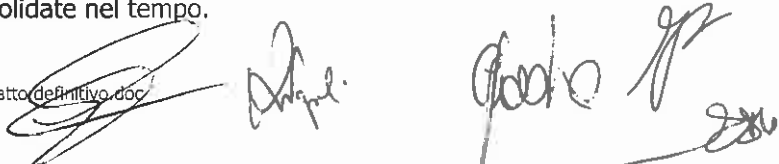
Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario; potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 2000, pari ad € 1.554,00.

Art. 4

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualifica della prestazione e alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Nel triennio di riferimento 2011-2013 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.



Per l'anno 2013, il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui sopra, verrà ripartito come segue:

CCNL 01/04/1999	Art. 17, c. 2 lett. b)	Progressioni orizzontali assegnate anni precedenti	34.955,56
CCNL 24/01/2004	Art. 33	Indennità di comparto	7.483,94
CCNL 01/04/1999	Art. 17, c. 2 lett. b)	Progressioni orizzontali anno 2013	--
CCNL 01/04/1999	Art. 17, c. 2 lett. g)	Indennità art. 15, c. 1, lett. K CCNL 01/04/99 (ICI 3.000,00, D.lgs 163/06 6.000,00)	9.000,00
CCNL 14/09/2000	Art. 22	Indennità di turno	3.500,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, c. 2 lett. d)	Indennità di rischio	1.080,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, c. 2 lett. d)	Indennità di reperibilità	2.900,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, c. 2 lett. d)	Indennità maneggio valori (econo - PM - ammin.)	936,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, c. 2 lett. i)	Indennità responsabile ufficiale stato civile	300,00
CCNL 01/04/1999	Art. 15, c. 5	Progetti a seguito di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti	1.400,00
CCNL 01/04/1999	Art. 17, c. 2 lett. a)	Compensi per incentivare la produttività e miglioramento dei servizi	9.472,87
CCNL 22/01/2004	Art. 37		
TOTALE			71.028,37

Le parti si danno reciprocamente atto che per l'esercizio 2013 è consentita in via transitoria l'utilizzazione di risorse decentrate denominate "stabili" per il finanziamento di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili.

Art. 5 Indennità

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito, è di esclusiva competenza del Responsabile di servizio presso cui l'avente diritto è assegnato.

Verranno corrisposte le seguenti indennità:

- **Indennità di turno**, nella misura prevista dall'art. 22, c. 5 dell'accordo integrativo, ai seguenti dipendenti: agenti di polizia municipale, cat. C, n. 2 a tempo indeterminato. Valore complessivo stimato per il periodo considerato **€ 3.500,00**
- **Indennità di reperibilità**, nella misura prevista dall'art. 23, c. 1, dell'accordo integrativo, ai seguenti dipendenti: operai professionali, cat. B, n. 3, istruttore tecnico, cat. C, n. 1. Valore complessivo stimato per il periodo considerato: **€ 2.900,00**
- **Indennità di rischio**, ai seguenti dipendenti: ai sensi dell'art. 37, c.1, dell'accordo integrativo vengono individuate quali condizioni di rischio quelle connesse all'attività degli operai professionali, cat. B, n. 3, in quanto già riconosciute nell'ordinamento precedente. Tale indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. - Valore complessivo stimato per il periodo considerato: **€ 1.080,00**
- **Indennità di maneggio denaro** agli agenti interni a denaro nella misura giornaliera di € 1,55 per somme maneggiate oltre € 5.001,00 ed di € 0,52 per somme maneggiate fino a € 5.000,00:

€ 936,00

- **Indennità per specifiche responsabilità:** è l'indennità finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti, viene corrisposta ai dipendenti elencati a fianco di ciascuna delle seguenti voci:

- ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale n. 1 posizione € 300,00

TOTALE INDENNITA' ANNO 2013 € 8.716,00

Art. 6

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Le indennità derivanti dall'art. 15, c. 1, lett. K) CCNL 01/04/99, per un totale di € 9.000,00 comprendono:

€ 3.000,00 per l'attività di accertamento ICI anni precedenti ai sensi art. 59, c. 1, lett. p) D.Lgs n. 446/97,
€ 6.000,00 compenso incentivante progettualità interna ai sensi del D.Lgs 163/06.

La voce relativa alle risorse che "specifiche disposizioni di legge destinano come incentivi al personale (D.lgs 163/06, ICI, ecc.)" deve essere intesa come partita di giro e pertanto il valore inserito va considerato in termini figurativi.

Nello specifico, sono state inserite le risorse collegate ad incentivi per attività di recupero evasione ICI (ex art. 59, comma, 1 lettera p), D.Lgs. 446/1997) negli importi attualmente conosciuti e stimati nonché contenuti negli stanziamenti di bilancio 2013, precisando che le stesse, comunque, non dovranno superare gli importi stanziati nel 2010, salvo eventuale diversa interpretazione, come espresso nella deliberazione n. 71/2012 della sezione regionale per la Liguria e sottoposta all'attenzione del Presidente della Corte, Sezioni Riunite;

Sono escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2 bis, del DL 31/05/2010, n. 78, tenuto conto del parere delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti, delibera n. 51 del 04/10/2011, le sole risorse che siano destinate a compensare le attività poste in essere per la progettazione di opere pubbliche e quelle riservate all'erogazione dei compensi legati agli incentivi per la progettazione e per l'avvocatura interna.

Art. 7

Produttività

Premesso che:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo.
- Le risorse – attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
- La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Visto l'art. 7 del Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2012-2014 determina i criteri per la assegnazione della produttività individuale.

Per l'anno 2013 il fondo per gli obiettivi generali è stabilito in € 9.472,87.

Fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito".

Il fondo per i progetti a seguito di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti (art. 5, c. 5 CCNL 01/04/1999) è stabilito in € 1.400,00 e sarà erogato nel rigoroso e accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano risultanti che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto

- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto
- c) stanziamento in bilancio garantito e in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzazione) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato
- f) in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 8

Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCIA

I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli di cui all'art. 8 del Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2012-2014 sottoscritto in data 21/03/2013.

Ai sensi dell'art. 9, comma 21 del DL 78/10, convertito con modificazioni, in legge 122/10 e successiva modifica con DL 98/11, convertito con modificazioni in legge 111/11, è previsto il blocco dei meccanismi di adeguamento retributivo nei confronti del personale non contrattualizzato di cui all'art. 3 del D.Lgs n. 165/01 per gli anni dal 2011 al 2014, senza possibilità di successivi recuperi. Per lo stesso personale e per il medesimo periodo la norma prevede, altresì, il blocco della progressione economica degli stipendi.

Art. 9

Formazione

Viene annualmente destinata alla formazione del personale una somma pari almeno all'1% annuo del monte salari dell'anno precedente, tuttavia a decorrere dall'anno 2011, ai sensi dell'art. 6, comma 13 del DL 78/10, convertito con modificazioni in legge 122/10, la spesa annua per attività di formazione deve essere non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009, quindi viene quantificata in **€ 3.098,00**.

Art. 10

Previdenza integrativa dipendenti addetti PM

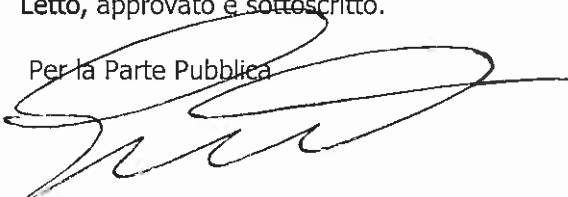
Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D.Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono quantificate in **€ 1.600,00**, annui per ciascun dipendente addetto alla polizia municipale e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Il comune di Bergeggi, in merito alle suddette risorse, si allinea alla interpretazione data dalla Corte Conti Lombardia (deliberazione n. 215/2012/PAR del 17/05/2012) che, in primo luogo conferma che i relativi oneri sono da considerare "spesa di personale" ai fini del rispetto del limite complessivo ex art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006 e del rapporto spesa di personale/spesa corrente ex art. 76, c. 7 DL 112/2008. Successivamente esamina l'istituto sotto il profilo della sua natura giuridica e conclude: " .. i versamenti effettuati successivamente alla riforma 1993 hanno carattere 'contributivo-previdenziale' e, pertanto, le risorse destinate al finanziamento della previdenza integrativa, rivenienti dal monte sanzioni amministrative ex art. 208 CdS, non costituiscono componenti del trattamento economico, né fondamentale né accessorio e, pertanto, non soggiacciono alle limitazioni finanziarie di cui all'art. 9, c. 1 e c. 2bis, del DL n. 78/2010".

Le predette risorse sono gestite da un organismo formato da rappresentanti dei dipendenti, ai sensi dell'art. 55 del C.C.N.L. del 14.9.2000, e costituito, in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970, da due rappresentanti dei lavoratori, individuate nell'area di polizia municipale, e dal responsabile dell'area contabile, in rappresentanza dell'amministrazione comunale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la Parte Pubblica



Per la Parte Sindacale

