

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO  
ANNO 2012  
COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE (PV)**

L'anno **duemiladodici**, il giorno **otto** del mese di **agosto**, presso la sede del Comune di San Damiano al Colle

Tra la parte pubblica rappresentata da:

- Dott.ssa Roberta Beltrame – Responsabile del Servizio Personale - Segretario Comunale / Presidente

e la parte sindacale rappresentata da:

- Sig. Massimo Sassoni - R.S.U.
- Sig. Sergio Bazzea – DICCAP
- Sig. Cesare Bottiroli – CGIL

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 1° agosto 2012 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica e di approvazione dell'ipotesi di contratto integrativo decentrato per il 2012;

Dato atto che il personale dipendente del Comune nelle elezioni tenutesi nel marzo 2012 ha provveduto alla nomina della R.S.U. nella persona del dipendente sig. Massimo Sassoni;

Premesso che la RSU e le Organizzazioni sindacali con nota prot. n. 2384 del 2/8/2012 sono state convocate per il giorno 8 agosto 2012 presso la sede comunale ai fini della discussione relativa alla contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno 2012;

Dato atto che all'esito dell'incontro è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto e che con nota prot. n. 2447 del giorno 8/8/2012 tale ipotesi di contratto sottoscritta è stata trasmessa al Revisore dei Conti per il prescritto parere;

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti pervenuto nella stessa giornata dell'8 agosto 2012 e annotato al prot. n. 2448;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 50 dell'8 agosto 2012 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato anno 2012;

Visti gli artt. 3 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, definitivamente sottoscritto in data 22/01/2004, che disciplinano le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa a livello di ente nonché i tempi e le procedure per la stipulazione dei C.C.D.I.;

Rilevato che l'art. 4 del citato C.C.N.L. 22/01/2004 al comma 1 specifica che "le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del C.C.N.L., sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale";



Dato atto che, anche nel nuovo quadro ordinamentale inaugurato dal decreto legislativo n. 150/2009, rimane alla competenza della contrattazione decentrata integrativa la individuazione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, ed in particolare, in applicazione del combinato disposto dell'articolo 29, dell'art.31 c.2 del d.lgs.150/2010 e dell'art.40 comma 3bis del dlgs.165/2001, il trattamento accessorio resta nella disponibilità della contrattazione collettiva;

Considerato che la contrattazione decentrata integrativa è finalizzata all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi (circolare Dipartimento Funzione Pubblica n.7/2010);

Preso atto, pertanto, con riferimento alle implicazioni ed al rapporto tra sistema di valutazione della performance e trattamento economico accessorio, che è dato desumere che il potere normativo degli enti si spinge sino a definire la cornice di riferimento del sistema di valutazione entro la quale la contrattazione dovrà determinare le relative conseguenze economiche per i lavoratori;

Definito quindi da parte dell'Ente il sistema della valutazione e che gli effetti della valutazione sulla retribuzione accessoria sono gestiti in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle regole vigenti definite dai CCNL in materia di erogazione degli emolumenti accessori, direttamente connessi al sistema di valutazione;

Richiamata la propria deliberazione n. 6 del 29.02.2012 di approvazione del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il Sistema di valutazione dell'ente, approvato con deliberazione di GC n. 7 del 29.02.2012;

Visti:

- il D.Lgs n.165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.

Visto il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali;

Tutto ciò premesso e considerato, si stipula il presente contratto integrativo decentrato.

#### Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo(CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di San Damiano al Colle (PV).

#### Art. 2 - Validità e durata

Il presente CCDI ha validità annuale, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2012.  
Conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo.  
Potrà essere modificato a seguito di norme contrattuali o di legge modificative o integrative.

#### Art.3 - Criteri generali di ripartizione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività



La ripartizione e l'utilizzo del risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

- a) alla garanzia della flessibilità, dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
- b) alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in modo particolare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e piano degli obiettivi. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Al fine di legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio è necessaria la predisposizione di progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento deve essere condizionata la erogazione degli incentivi, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 7/2012, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di progetti, di razionalizzazione e di miglioramento dei servizi costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance nel suo complesso.

#### Art. 4 – Quantificazione del Fondo

La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione, prescindendo da qualsiasi contrattazione con le organizzazioni sindacali e la RSU.

Per l'anno 2012 la consistenza del fondo è stata quantificata con determinazione n. 9 del 31 luglio 2012 del Responsabile del Servizio Personale in € 15.263,05, come di seguito specificato:

RISORSE DECENTRATE DI NATURA STABILE	€
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera a)	16.564,61
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera b)	210,00
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera g)	1.123,61
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera j)	319,67
CCNL 5.10.01 art. 4 comma 1	735,33
0,62% monte salari 2001 (art.32, comma 1 CCNL 22/1/2004)	488,72
0,50% monte salari 2001 (art.32, comma 2 CCNL 22/1/2004)	394,13
<b>TOTALE (A)</b>	<b>19.836,07</b>
Riduzione del 25% per presenza in servizio di 3 dipendenti su 4 (B)	4.959,02
Decurtazione fondo per straordinari anno 2012 (C)	614,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI (A – B - C)</b>	<b>14.263,05</b>
<b>RISORSE DECENTRATE DI NATURA VARIABILE</b>	

Art. 15 lettera k) CCNL 1.4.99 (compensi ISTAT)	1.000,00
<b>TOTALE FONDO (RISORSE STABILI + VARIABILI)</b>	<b>15.263,05</b>

#### Art. 5 – Utilizzo del Fondo

I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come sopra quantificate, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui al CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti.

Nell'ambito dei criteri di cui sopra le parti si danno reciprocamente atto che, nel rigoroso rispetto delle disposizioni legislative volte alla particolare valorizzazione della performance individuale rispetto ad altri istituti del trattamento economico accessorio finanziati dal fondo per le politiche del personale, la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato dovrà garantire un equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico fondamentale e/o che comunque non sono riconducibili al trattamento economico di "prestazione" e/o "risultato", perché destinate al riconoscimento di particolari modalità aggiuntive della prestazione lavorativa "standard" (utilizzo di parte stabile) e le risorse destinate agli istituti di natura variabile e di performance (utilizzo di parte variabile).

Dalla somma delle risorse stabili e delle risorse variabili risulta un totale generale di risorse disponibili pari a euro 15.263,05. Tali somme finanziano, in primo luogo, le voci di salario accessorio previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, come di seguito riportato.

UTILIZZO DI PARTE STABILE	€
Progressioni orizzontali	7.991,88
Indennità di rischio	360,00
Indennità di comparto	1.985,40
Totale	10.337,28

La quota residua del fondo, pari a euro 4.925,77 è definita quale compenso incentivante la valorizzazione della performance individuale, la produttività ed il miglioramento dei servizi, ovvero la realizzazione di progetti-obiettivo e di altre iniziative tese al conseguimento di un più elevato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna.

Con riferimento a tale quota residua (utilizzo di parte variabile) si concorda tra le parti la necessità che la stessa venga destinata come segue:

UTILIZZO DI PARTE VARIABILE	€
Potenziamento vigilanza di polizia locale sul territorio (nell'ambito della convenzione intercomunale di PL cui questo ente aderisce)	1.400,00
Potenziamento manutenzione del verde pubblico	1.525,77
informatizzazione servizi demoanagrafici	1.000,00
Compensi ISTAT	1.000,00
Totale	4.925,77

I dipendenti interessati a tali attività sono individuati dal Responsabile di Servizio competente che provvede a definire i progetti di produttività, nonché a comunicarli al personale coinvolto, nel rispetto delle prescrizioni contenute nel vigente sistema di valutazione.

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposti ai dipendenti interessati a conclusione del processo valutativo, in base a quanto stabilito nel sistema di valutazione approvato con deliberazione di GC n. 7/2012.

I compensi destinati ai dipendenti che svolgono gli adempimenti ISTAT saranno invece corrisposti in assenza di valutazione e secondo le disposizioni regolamentari e normative di pertinenza.

#### Art. 6 – Indennità di rischio

L'individuazione dei criteri per l'assegnazione delle risorse economiche correlate all'istituto del rischio (ex art. 37 CCNL 14.9.2000), trattandosi di utilizzazione di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, è oggetto di contrattazione tra le parti.

A tal fine le parti concordano che le condizioni di rischio sono determinate da situazioni lavorative e/o ambientali idonee a mettere a rischio la salute dei lavoratori interessati, non necessariamente collegate al possesso di uno specifico profilo professionale, in cui ricorra almeno una delle seguenti fattispecie:

esposizione ad agenti chimici  
 conduzione di mezzi meccanici,  
 impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni  
 esposizione a rischi di usura fisica particolarmente intensa.

L'indennità viene quindi riconosciuta ai cantonieri (personale addetto ai servizi manutentivi esterni), nella misura di € 360,00 annue lorde pro capite (pari a € 30,00 lorde mensili, ex art. 37 CCNL 14.9.2000, come modificato dall'art. 41 CCNL 22.1.2004).

Tale indennità viene corrisposta solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio e quindi la sua misura deve essere ridotta in proporzione ai giorni di assenza, quale ne sia la ragione.

#### Art. 7 – Buoni pasto

Compatibilmente con le risorse disponibili ed in ottemperanza ai vincoli in materia di spesa del personale, l'erogazione del buono pasto sostitutivo del servizio mensa è riconosciuto a favore del solo personale dipendente che effettua il servizio di trasporto scolastico, per ogni giorno in cui presta attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La prosecuzione nelle ore pomeridiane deve essere pari o superiore a due ore. Il pasto deve essere consumato al di fuori dell'orario di servizio.

E' esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 8 – Fondo per il compenso straordinario

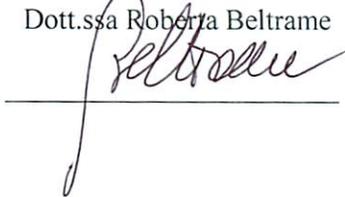
Il fondo per il compenso per lavoro straordinario ammonta per l'anno 2012 ad € 614,00 (deliberazione di GC n. 4 del 4 febbraio 2012).

Art. 9 - Sicurezza sul lavoro

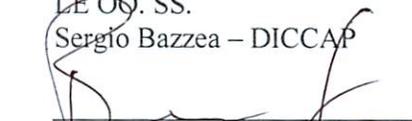
Si richiamano le norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., in particolare con verifica periodica dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) in dotazione presso l'ente ed eventuale integrazione degli stessi in ossequio alle norme di legge.

L'Amministrazione Comunale si impegna a valutare eventuali segnalazioni da parte della RSU in merito alla adozione di quanto prevede la normativa, anche in base al piano di valutazione dei rischi.

L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE  
Dott.ssa Roberta Beltrame



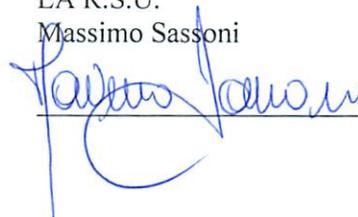
LE OO. SS.  
Sergio Bazzea – DICCAP



Cesare Bottiroli - CGIL



LA R.S.U.  
Massimo Sassoni



Comune di San Damiano al Colle



COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI  
SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA  
ANNO 2012

IL REVISORE DEI CONTI

- preso atto di quanto stabilito dal CCNL 1/4/1999, art. 5, comma 5, ribadito dal CCNL del 22/1/2004 per il personale delle Autonomie Locali, e precisamente constatato che le ipotesi di Definizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2012, siglata dalle parti, accompagnata da una dettagliata relazione illustrativa del Responsabile del Settore competente, deve essere esaminata dal Revisore Contabile (il quale deve esercitare il controllo di compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio) prima di essere approvata dalla Giunta Comunale con propria delibera;

- constatato che la ipotesi di accordo, agli atti del Comune, regolarmente sottoscritta dalle parti trattanti (delegazione di parte pubblica del Comune di San Damiano al Colle e parti sindacali) l' 8 agosto 2012, comporta una spesa pari ad euro 15.263,05;

- vista la relazione tecnico-finanziaria redatta il 31/07/2012 dal Responsabile competente,

- constatato più precisamente che la relazione illustrativa di cui sopra dettaglia in modo analitico il calcolo delle risorse disponibili e dà atto del rispetto di attribuzione degli incentivi solo dopo l'intervenuta verifica del conseguimento di specifici obiettivi di miglioramento e di innovazione dei servizi, correlati ad un aumento delle prestazioni del personale, come previsto dall' art. 11 del CCNL,

ESPRIME

la compatibilità dei costi derivanti dall' accordo di cui in premessa con i vincoli di bilancio.

IL REVISORE DEI CONTI



Stradella, 8 agosto 2012