

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO  
ANNO 2013  
COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE (PV)**

L'anno **duemilatredici** il giorno **otto** del mese di **novembre** presso la sede del Comune di San Damiano al Colle, in via Roma n. 4

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 Bazzèa – DICCAP
- Sig.ra Anna Maria Galantucci – CGIL

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 23.09.2013 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica e di approvazione dell'ipotesi di contratto integrativo decentrato per il 2013;

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 sono state convocate per il giorno 30.09.2013 presso la sede comunale ai fini della discussione relativa alla contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno 2013;

Rilevato che nel predetto incontro le parti hanno ritenuto, di comune accordo, di apportare modifiche all'ipotesi di contratto integrativo decentrato per il 2013;

Considerato che le parti, all'esito dell'accordo raggiunto, si sono nuovamente incontrate in data 14.10.2013 e in tale data si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto;

Rilevato che l'ipotesi sottoscritta in data 14.10.2013 con nota prot. n. 3267 del 16.10.2013 (corredata della relazione illustrativa del 16.10.2013 e della relazione tecnico – finanziaria del 16.10.2013) è stata trasmessa al Revisore dei Conti per il prescritto parere;

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti pervenuto in data 21.10.2013 e annotato al prot. n. 3322;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 21.10.2013 con cui, valutati positivamente i contenuti della ipotesi sottoscritta il 14.10.13, si autorizza la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato anno 2013;

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 seguente **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 2013.

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

BS

oy

Poltracur

MA

La ripartizione e l'utilizzo delle 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 qualitativo/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 l'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 2013 la consistenza del fondo è stata quantificata con determinazione n. 3/PERS del 26 agosto 2013 del Responsabile del Servizio Personale in € **14.263,05**, 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 2013 (C)	614,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI (A - B - C)</b>	<b>14.263,05</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>14.263,05</b>

*PS*

*OG*

*Pellegrini*

*MAX*

## 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 14.263,05. 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 3.925,77 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)	2.425,77
Interventi manutentivi presso il cimitero	750,00
Censimento impianti pubblicitari, verifica affissioni e collaborazione con ufficio tributi per redazione e invio bollettini di pagamento dell'imposta sulle pubbliche affissioni e sulla pubblicità	750,00
Totale	3.925,77

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.

#### 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 – Fondo per il compenso straordinario

Il fondo per il compenso per lavoro straordinario ammonta per l'anno 2013 a € 614,00 (deliberazione di GC n. 2 dell'11 gennaio 2013) e tali risorse sono state assegnate al Servizio Territorio per fronteggiare particolari esigenze dell'ente, individuate prioritariamente, anche se non esclusivamente, nella guida dello scuolabus comunale.

#### Art. 8 - 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



*Roberta Beltrame*

Le OO.SS.

Anna Maria Galantucci

*Anna Maria Galantucci FPCGIL*

Sergio Bazzea

*Sergio Bazzea*

La R.S.U.  
Massimo Sassoni

*Massimo Sassoni*

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. non concordano con l'interpretazione che la parte pubblica ha utilizzato per la decurtazione del fondo, in quanto la dotazione organica è attualmente di fatto composta da n. 4 dipendenti e pertanto il taglio lineare non deve riguardare le quote della progressione orizzontale e della indennità di comparto.

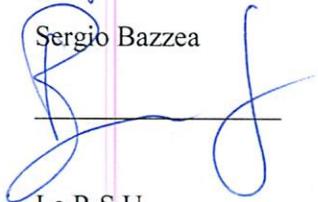
Le OO.SS. richiedono alla Amministrazione di impegnarsi per il 2014 e gli anni successivi a reperire le necessarie risorse in bilancio ai fini della attribuzione dei buoni pasto a tutti i dipendenti, secondo le previsioni contrattuali.

Le OO.SS.

Anna Maria Galantucci



Sergio Bazzea



La R.S.U.

Massimo Sassoni

