



COMUNE DI MASSA MARTANA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il giorno due del mese di Aprile dell'anno 2013 presso la sede comunale ha avuto luogo l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Dott.ssa Giovanna Basile autorizzata dalla Giunta Comune con atto n. 35 del 28.3.2013.

Organizzazioni Sindacali Territoriali

- 1) F.P. CGIL : Sig.ra Mancini Patrizia
- 2) C.I.S.L. FP: Sig. Speranzini Massimiliano

R.S.U.

- 1) Roberto Baldassarri
- 2) Roberto Bagli
- 3) Moreno Quartucci
- 4) Sandra Ferrucci

Assume le funzioni di segretario verbalizzante la dott.ssa Giovanna Basile.

Le parti si incontrano per la definizione dell'accordo decentrato integrativo per l'anno 2012 relativamente alle materie previste dall'art.4 del CCNL 1999 ed al fine di dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.01.2004.

Vista la determinazione del Responsabile del servizio affari finanziari n. 818 del 11.12.2012 di quantificazione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 3 in data 17.01.2013 con la quale si approvava l'atto di indirizzo ai fini della contrattazione collettiva integrativa decentrata;

Vista la preintesa sottoscritta in data 12.03.2013;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 35 del 28.03.2013 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo per l'anno 2012;

Le parti concordano di procedere alla sottoscrizione del seguente

Contratto

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. 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 e determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Viene confermata, per l'anno 2012, la piena vigenza delle disposizioni del CCDI 2005.

Articolo 2

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004

1. 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 22.01.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità. (progressioni verticali ed indennità di comparto).
4. Il fondo per l'anno 2012 è stato determinato con provvedimento del responsabile del servizio finanziario n. 818 del 11.12.2012 secondo la sotto riportata articolazione:

FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI

CONTRATTO	CAUSALE	IMPORTO
CCNL 01/04/99	Art.15 c.1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	27.454,33
	Art.15 c.1 lettera g) risorse destinate al finanziamento del L.E.D. (Le risorse relative al L.E.D. ammontano complessivamente ad € 9.249,38- la restante parte pari ad € 1.492,74 viene liquidata nei corrispondenti capitoli di spesa)	7.756,64
	Art.15 lettera j) 0,52% monte salari 1997	2.764,08
CCNL 05/10/01	Art.4 comma 1 (incremento 1,1% monte salari 1999)	5.759,76
	Art.4 comma 2 (R.I.A. personale cessato)	11.767,56
CCNL 22/01/04	Art.32 c.1 e 2 (0,50 + 0,62 monte salari 2001)	6.830,90
CCNL 09/05/06	Art.4 c.1 (0,50 monte salari 2003)	3.009,46
CCNL 11.04.2008	Art.8 c.2 (0,6% monte salari 2005)	4.845,03
	TOTALE RISORSE STABILI	70.187,76
	RIDUZIONE 1,82% (ART. 9 c.2 bis D.L. 78/2010	1.277,42
	RISORSE STABILI FONDO RISORSE DECENTRATE 2012	68.910,34

RISORSE VARIABILI

CONTRATTO	CAUSALE	IMPORTO GIA' RIDOTTO (art.9 c.2 bis D.L. 78/10
CCNL 01/04/99	Art.15 lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario – risparmi a consuntivo 2011	1.373,80
	Art.15 comma 2 :importo massimo fino all'1,2% monte salari 1997	6.231,23
	Art. 15 c. 5	6.872,60
	Art. 15 comma 1 lett.K - Compensi art. 92 D.Lgs.163/2006	39.703,73
	Art. 15 comma 1 lett. K – Compensi recupero evasione ICI	19.286,48
	Emergenza sismica (accertamento conclusivo)	965,59
	Censimento popolazione – fondi ISTAT	9.647,50
	TOTALE RISORSE VARIABILI	84.080,93

5) il fondo complessivo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, per l'anno 2012 ammonta complessivamente ad € 152.991,27.

Articolo 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono le seguenti:

- Criteri di destinazione delle risorse decentrate;
- Criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità;
- Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali;
- Criteri generali per l'applicazione della premialità;

Articolo 4

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. 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 diversi utilizzi, secondo i criteri di seguito riportati.

2. I compensi per trattamenti economici accessori 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;
- Organizzazione dei servizi su reperibilità come costituita dall'ente;
- Orario di funzionamento e di apertura al pubblico;
- Esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizione di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio valori;

3. I compensi per produttività individuale – 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;

4. Progressioni orizzontali – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale 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 D.L. 78/2010 e successive modifiche e integrazioni. E' fatta salva la destinazione delle somme attribuite in passato a tale istituto già in godimento dei dipendenti in servizio.

5. 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 iscrizione del personale dipendente.

Articolo 5

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante è destinata al premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente si in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.
4. Il fondo è utilizzato oltre che la valutazione delle prestazioni individuali in ordine ai risultati raggiunti anche per finanziare progetti specifici a cui partecipano un limitato numero di dipendenti ed erogato sulla base della valutazione del raggiungimento dell'obiettivo e dell'apporto di ciascuno degli interessati.
5. Il premio come sopra individuato verrà corrisposto secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 100 (cento) giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

- b. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale al periodi di servizio sempre che nel corso dell'anno avranno prestato almeno 100 (cento) giorni di servizio effettivo.
- c. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

Articolo 6

Indennità: fattispecie, criteri, valori

1. A sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) del CCNL 01.04.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

a) Indennità di maneggio valori:

al personale che ha la responsabilità del maneggio di denaro viene riconosciuta un'indennità proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati: € 0,52 fino ad € 3.000,00; € 1,03 fino ad € 10.000,00; € 1,55 oltre € 10.000,00. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio;

b) Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 C. 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
- b) coordinamento di strutture complesse (articolate in almeno 2 unità operative);
- c) attribuzione di funzioni sostitutive del Responsabile;

d) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali (personale assegnato al servizio tributi, personale assegnato al servizio urbanistica, personale assegnato al servizio gare e contratti);

L'importo dell'indennità è determinato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa: importo massimo fissato dal CCNL pari ad €. 2.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad d)

importo pari ad €. 2.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad d);

importo pari ad €. 1.400,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad d);

importo pari ad €. 1.000,00 annui lordi quando ricorra per il lavoratore una sola delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad d).

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, nell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Ed inoltre:

- agli ufficiali di anagrafe-stato civile- elettorale viene attribuita una indennità pari ad € 300,00;
- al personale che svolge le funzioni di archivista informatico viene attribuita una indennità di € 300,00;
- al personale che svolge attività comportanti l'esercizio di specifiche responsabilità relative ai servizi di protezione civile viene attribuita una indennità di € 300,00;

L'indennità è corrisposta in rapporto alla durata dell'esercizio delle funzioni.

Art. 7 – Indennità di rischio

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00).

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente.

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc...), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione.

Sulla base dei criteri di cui sopra si individuano quali aventi diritto i dipendenti assegnati alle manutenzioni del patrimonio (addetti alla squadra esterna e servizi cimiteriali).

Art. 8 – Indennità di disagio

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità determinata in €. 350,00 annui.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

Sulla base dei criteri di cui sopra si individuano quali aventi diritto i dipendenti assegnati al servizio di trasporto scolastico con un orario di lavoro che prevede tre rientri giornalieri ed inoltre al dipendente che provvede all'apertura e alla chiusura della sede comunale il cui orario di lavoro comporta condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente.

Articolo 9

Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. La progressione economica all'interno della categoria si realizza annualmente nei limiti dello specifico fondo e nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5, c. 2 del CCNL 31.03.1999.
2. Con la progressione orizzontale non si retribuisce una modifica di mansione del lavoratore, ma la sua capacità di far sempre meglio il suo lavoro grazie all'accrescimento di competenze e di impegno.
3. Tutte le somme necessarie per corrispondere il beneficio per la progressione orizzontale, anche negli anni successivi a quello di attribuzione, vengono interamente prelevate dal fondo salario accessorio.
4. Accede alla posizione economica immediatamente successiva a quella occupata il dipendente che ha riportato il miglior punteggio sulla base dei criteri di cui al sistema di valutazione adottato dall'ente. In caso di parità e di carenti risorse finanziarie prevale il dipendente con il titolo di studio più elevato e, in caso di perdurante parità, il più anziano di età.

Articolo 10

Risorse del censimento generale della popolazione

Il contributo ISTAT per le attività di rilevazione del 5° censimento generale della popolazione per le attività di rilevazione va ad incrementare il fondo del salario accessorio ai sensi dell'art. 15 lc. 1 lettera K del contratto collettivo del 1.4.199 è attribuito al personale assegnato all'ufficio di

censimento. Le risorse verranno attribuite a consuntivo e a seguito dell'effettiva erogazione da parte dell'ISTAT e sulla base della partecipazione alle attività svolte da parte del personale assegnato.

Articolo 11

Interpretazione autentica

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Articolo 12

Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2012. Le parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2012.
2. Il presente contratto produce i suoi effetti a partire dal 01.01.2012.

Articolo 11

Norma finale

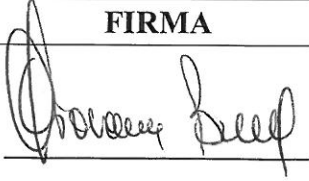
1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI si rinvia ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro ed alle vigenti disposizioni normative nonché alle disposizioni regolamentari dell'ente.

Dichiarazioni a verbale:

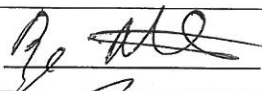
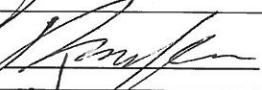
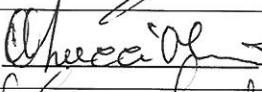
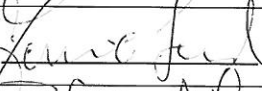
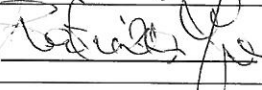
Le parti prendono atto che nel corso dell'anno 2013 sarà operativo il servizio di polizia municipale gestito dall'Unione dei comuni dei Sagrantino e delle Terre Dell'Olio a cui il comune trasferirà il personale mediante l'istituto del comando e che dalla data di attivazione il servizio sarà gestito mediante turnazione dal personale comandato. Pertanto il fondo per la contrattazione decentrata per l'anno 2013 andrà a finanziare tra gli altri istituti l'indennità di turno spettante al personale della P.M. che articolerà la prestazione lavorativa su turni.

PARTI NEGOZIALI

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

RUOLO	QUALIFICA	NOMINATIVO	FIRMA
Presidente	Segretario Comunale	Giovanna Basile	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

RUOLO	SIGLA SINDACALE	NOMINATIVO	FIRMA
RSU	UIL	Roberto Bagli	
RSU	CISL	Roberto Baldassarri	
RSU	CGIL	Moreno Quartucci	
RSU	CGIL	Sandra Ferrucci	
Territoriale	CGIL	Mancini Patrizia	
Territoriale	CISL	Massimiliano Speranzini	