

# COMUNE DI ROMAGNESE

PROVINCIA DI PAVIA

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aggiornato al d.lgs n.150/2009

In data 30.12.2013 , presso la Residenza del Comune di Romagnese, è stato convocato l'incontro tra:

□ **La delegazione di parte pubblica:**

Presidente: Segretario Comunale

Dott. Umberto Fazio Mercadante

□ **La delegazione sindacale:**

OO.SS. territoriale CGIL FP -

OO.SS. territoriale CISL FP -

OO.SS. territoriale UIL FP -

OO.SS. territoriale CSA -

ASSENTE.

ASSENTE.

### PREMESSA

Visto il d.lgs. n. 165 del 2001 con particolare riferimento a:

- art. 7 c. 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

- art. 45, c. 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009, che stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione:

- a) della *performance* individuale;
- b) della *performance* organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- c) dell'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute o con specifiche responsabilità.

Visti gli art.15 del CCNL del 1.4.99 e art. 31 c 2 del CCNL 22/01/2004 che prevedono le modalità di quantificazione delle risorse decentrate e l'art.17 del CCNL del 1.4.99 che prevede le modalità di utilizzo delle risorse decentrate

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e il sistema premiante adeguato alla cd "Riforma Brunetta" D.Lgs.150/09 approvato con deliberazione di G.C. n° 9 del 23.01.2013;

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione di G.C. n° 17 del 06.02.2013 che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante i dipendenti.

Visto l'art.19 c.8 del D.Lgs 150/09 così come modificato dall'art.6 c.1 del D.Lgs.141 del 1.8.11 che prevede:

- che le disposizioni che prevedono la suddivisione dei dipendenti all'interno di fasce di merito non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5;

- che dette disposizioni si applicano dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;

Dato atto che questo ente con deliberazione di G.C. n°42 del 06.04.2013 ha adottato il **Piano Dettagliato degli Obiettivi** dove sono stati inseriti gli obiettivi di "miglioramento" e/o di "sviluppo" misurabili a fine anno;

Dato atto che la presente intesa, raggiunta in ordine alle modifiche apportate dal D.Lgs.150/09 cd "Decreto Brunetta" e alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire a livello minimale, in considerazione del n° dei dipendenti, gli istituti di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede legislativa e di contrattazione nazionale.

Dato atto che la giunta ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del presente CCDI;

Tutto ciò premesso, le parti sottoscrivono il presente accordo decentrato.

#### **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato del Comune che ha prestato la propria attività per almeno mesi tre nell'anno di riferimento;

#### **Art. 2 - Ambito, validità e durata**

1. Il presente CCDI ha validità per l'anno 2013 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

#### **Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Si dà danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara 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.

#### **Art. 4 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale**

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto: a) alla garanzia 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.

<sup>1</sup> 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 PRODUTTIVITA': "Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale"(art.4, comma 1, del CCNL del 22.1.2004). Ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo cit., " la contrattazione collettiva determina: a) i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro; b) le materie relative alle relazioni sindacali".

La contrattazione collettiva è invece consentita negli esclusivi limiti previsti dalla legge nei seguenti ambiti disciplinari: 1) sanzioni disciplinari; 2) valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio; 3) mobilità; 4) progressioni economiche.

La contrattazione collettiva continua a disciplina anche nel nuovo quadro ordinamentale: a) la struttura contrattuale; b) i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali ed integrativi.

La contrattazione collettiva è invece esclusa nei seguenti ambiti tematici: a) disciplina dell'organizzazione degli uffici; b) ambiti di mera partecipazione sindacale ( informazione successiva, consultazione, concertazione); c) disciplina delle prerogative dirigenziali con i poteri del privato datore di lavoro; d) disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, delle responsabilità amministrative e delle incompatibilità e cumulo di impieghi.

<sup>2</sup> 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 anche nell'ambito del nuovo quadro ordinamentale il trattamento accessorio resta nella disponibilità della contrattazione collettiva.

Pertanto con riferimento alle implicazioni ed al rapporto tra sistema di valutazione della performance e trattamento economico accessorio è dato desumere che: il potere normativo degli enti potrà spingersi 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.

In sostanza per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili di performance individuale e consequenziale assegnazione/allocazione alle fasce di merito, individuate unilateralmente dall'amministrazione nell'ambito del proprio "potere normativo" (sistema di misurazione e valutazione della performance), rimane inderogabile la competenza della contrattazione decentrata. Pertanto: definito da parte dell'Ente il sistema della valutazione, 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.

<sup>3</sup> La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi (cfr. circolare DFP n.7/2010).

2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.

3. A seguito delle verifiche operate, si conviene sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)** al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

4. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti, nei termini di cui **all'allegato B)** al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

#### **Art.5 - Valorizzazione dei progetti e/o piani di performance individuale.**

1. Per la **valorizzazione della performance individuale**, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale approvato con stralcio al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

a) Le **risorse variabili** come determinate ai sensi del precedente art. 4 comma 2, dovranno essere destinate ed utilizzate per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei risultati e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi, ed utilizzate per il

**finanziamento e l'incentivazione di obiettivi di PDO**, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (**progetti/piani finalizzati**);

b) **Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento** derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno dell'ente, qualora validati dall'OIV, è destinata nella misura fino a 2/3 a premiare il personale direttamente coinvolto nei termini di cui al successivo art.14.

c) **50% dei risparmi sui costi di funzionamento** derivanti da processi di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, a decorrere dall'anno 2013, potrà essere destinato a premiare il personale direttamente coinvolto nei termini di cui al successivo art.15.

**2. I piani e/o progetti di performance** di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese 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 per i servizi di linee ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.

#### **Art.6 - Incrementi e decrementi delle risorse decentrate di natura stabile**

Si dà atto che :

**1.Le risorse decentrate stabili disponibili per indennità o per premi di performance** sono incrementate dalle seguenti risorse:

o Recupero delle somme percepite a titolo di **progressione economica orizzontale** per tredici mensilità da parte del personale cessato dal servizio o riclassificato in categoria superiore a seguito dell'espletamento di pubblico concorso con quota di riserva agli interni non superiore al 50% ai sensi dell'art.24 del d.lgs. 150/2009 (**progressione di carriera**);

o Recupero delle somme corrispondenti alle due quote fruita dal personale cessato dal servizio a titolo di **indennità di comparto**;

o Recupero dell'assegno personale attribuito a titolo di differenziale di IIS, dal momento della cessazione dal servizio dei soggetti interessati;

o Recupero degli importi fruiti dal personale cessato dal servizio, a titolo di retribuzione individuale d'anzianità;

o Recupero degli assegni personali non riassorbibili in godimento da parte del personale cessato dal servizio;

o Qualora in sede di programmazione delle assunzioni sia stata deciso un incremento stabile della dotazione organica nel rispetto della normativa di cui al patto di stabilità e di riduzione costante delle spese di personale.

**2. Determinano invece decrementi delle risorse decentrate stabili disponibili per indennità o per premi di performance:**

o Gli oneri per **progressioni economiche orizzontali** (importo annuo con tredicesima mensilità) che di anno in anno la contrattazione decentrata destina a tale finalità;

o Gli oneri derivanti da processi di **esternalizzazione di funzioni e/o servizi**. In questa evenienza l'amministrazione è tenuta a trasferire parte delle proprie attività o servizi, con il contestuale trasferimento anche di personale (con contestuale soppressione dei corrispondenti posti in organico) e di risorse finanziarie includenti tra l'altro le quote per assicurare la **continuità del trattamento economico fondamentale ed accessorio** del medesimo personale presso l'amministrazione o ente di destinazione. Conseguentemente l'amministrazione dovrà operare una corrispondente riduzione della quota delle risorse decentrate stabili destinate originariamente a finanziare pro quota il trattamento economico accessorio del personale trasferito al nuovo soggetto giuridico.

o la cessazione dei dipendenti per una somma proporzionale al fondo dell'anno ai sensi dell'art.9 c2 del D.L.78/2010.

## Art.7 - Destinazione delle risorse aggiuntive:

4 Possono essere destinate risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale ed in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa di personale

1. Le risorse aggiuntive di natura variabile, nel rispetto delle condizioni finanziarie e ordinamentali di cui al d.lgs 150/2009 ed ai CCNL vigenti, proprio per la loro caratteristica di **eventualità e di incertezza nel tempo**, potranno essere utilizzate e destinate annualmente in sede di accordo decentrato integrativo, in via prioritaria per interventi di **incentivazione salariale di valorizzazione degli istituti riconducibili al trattamento economico accessorio della performance individuale nei termini imposti dal dlgs.150/2009** e per il finanziamento degli altri istituti del trattamento economico accessorio di **natura variabile**.

## Art.8 s - Disciplina delle particolari condizioni della prestazione lavorativa e criteri per l'attribuzione delle risorse del fondo agli incarichi di responsabilità

5 Ai sensi dell'art. 54 del d.lgs.n.150/2009: *"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali"*. Quanto rappresentato deve in ogni caso tenere conto di quanto stabilito dalla legge n.122/2010, fino a tutto il 2013. In sostanza il contratto decentrato soffre le limitazioni derivanti dalla manovra finanziaria. Detto in altri termini: la disciplina giuridica degli istituti incentivanti del contratto decentrato deve tenere di conto dei limiti di finanza pubblica.

1. L'individuazione dei **criteri per l'assegnazione delle risorse economiche agli istituti del disagio, rischio, turno, specifiche responsabilità e maneggio valori, nonché per l'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse** derivanti da specifiche disposizioni di legge, anche nell'ambito del nuovo quadro ordinamentale sono oggetto di contrattazione tra le parti.

2. In merito all'istituto del disagio :

a) le **attività lavorative disagiate** costituiscono fattispecie che non sono già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre disposizioni contrattuali ed in applicazione del principio del ne bis in idem.

b) La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio.

c) L'erogazione del suddetto compenso deve essere escluso in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto.

d) Il disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

e) L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

f) Le parti reciprocamente danno atto di riconoscere le seguenti prestazioni di lavoro, così come riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante, implicanti attività disagiate:

Attività svolta	Importo mensile
per il personale operativo esterno esposto a situazioni lavorative connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse nonché all'utilizzo di strumenti,	€.600,00

	attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata che opera in un territorio di conformazione montano – Operaio specializzato	
	per il personale che opera prioritariamente all'esterno che è tenuto ad interventi operativi di prevenzione e sanzionatori su un ampio territorio di conformazione montuosa – Agente di P.L.	
	per il personale operativo esterno per l'orario di lavoro disagiato per la tempistica del trasporto alunni che viene a turno effettuato di sabato e anche negli altri giorni con inizio del lavoro di mattina presto a causa della conformazione territoriale del Comune montano nonché per gli interventi nei giorni festivi per funerali, trasporti, ecc – Autisti scuolabus	

3. Riguardo all'istituto dell'indennità di rischio, si dà atto che:

- a) 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;
- b) è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità;
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.
- d) Si dà atto di non attivare questo istituto nell'anno 2013.

4 In merito alla disciplina dell'indennità di turno si dà atto che :

- a) le prestazioni lavorative svolte in **turnazione**, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicinata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturno**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
- c) al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti contrattualmente.
- d) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno**;
- e) **per l'anno 2013 si dà atto che non vi sono dipendenti con diritto a detto istituto** .

5) Le parti danno atto che l'indennità di reperibilità è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali**;
- b) **quantificata contrattualmente**;
- c) non può essere superiore **6 periodi al mese per dipendente**;
- d) se il servizio è **frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è **proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;
- e) **non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato**;
- f) **non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;
- g) Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

- h) In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
- i) Le parti reciprocamente danno atto di non attivare questo istituto nell'anno 2013.

**6. Si riconosce che per il maneggio valori:**

- a) Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di € 1,55
- b) il compenso è pari a quanto riportato nel prospetto allegato di ripartizione del fondo e tiene conto dell'entità dei valori maneggiati e considera sia le operazioni su contante che quelle su altri titoli equivalenti e limitatamente ai giorni in cui il personale addetto effettua operazioni di concreto maneggio
- c) Si dà atto per l'anno 2013 di non attivare detto istituto in quanto assorbito dalla posizione organizzativa.

**7. Per gli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità e per particolari responsabilità ai sensi dell'art.25 del d.lgs.150/2009 l'attribuzione è atto del Sindaco, o dei Responsabili per quanto riguarda le specifiche responsabilità, da esercitarsi tenuto conto del vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e di quanto disposto nell'ambito del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;**

- a) L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.**
- b) L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
- c) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità,
- d) L'importo dell'indennità è **decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
- e) L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.
- f) Si dà atto per l'anno 2013 di non attivare detto istituto in quanto assorbito dalla posizione organizzativa.

**8. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300 annuali.**

- b) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
- c) L'importo dell'indennità è **decurtato** nel solo caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
- d) In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.**
- e) Si dà atto per l'anno 2013 di non attivare detto istituto in quanto assorbito dalla posizione organizzativa .

**Art. 9 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario.

Per quanto riguarda il computo di dette risorse nel calcolo delle spese di personale e se incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma *2bis* del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizi", le parti si rimettono alle interpretazioni più autorevoli che emergeranno dal dibattito dottrinale e giurisprudenziale.

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

#### **Art.10 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontale**

1. Ai sensi dell'art.9 c.1 L.122/2010che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel triennio di riferimento non possa superare quello del 2010, si ritiene che progressioni siano precluse economicamente per il triennio dal disposto, oltre, ovviamente a non destinare per il 2013 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola, conviene di rivedere l'istituto relativo alla progressione orizzontale con la sottoscrizione del nuovo CCNL.

#### **Art.11 - Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza**

1. Ai sensi dell'art. 43 della legge n.449/1997 le parti convengono:

□ **gli introiti/risparmi derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro**, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti **introiti/risparmi** sono attribuiti al personale direttamente coinvolto nei termini previsti da apposito regolamento, tenuto conto che una quota parte degli **introiti / risparmi di spesa** dovrà essere destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato delle PO ed alla incentivazione del personale assegnato al centro di responsabilità che ha operato il risparmio, mentre di converso una quota dovrà costituire economia di bilancio;

□ **quota parte, definita in sede di convenzione, dei ricavi derivanti dalla stipulazione di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari** è diretta al finanziamento della retribuzione di risultato delle PO ed alla incentivazione del restante personale interessato, mentre la restante quota parte dovrà costituire economia di bilancio.

2. E' possibile attivare convenzioni per la gestione di servizi associati o parte di essi con altri enti prevedendo, in accordo con gli stessi, sistemi incentivanti il personale che partecipa ai progetti in convenzione. In tal caso la delegazione trattante dl Comune capofila potrà siglare accordi relativi a

detti progetti che potranno essere recepiti dall'Amministrazione e dalla delegazione trattante dell'ente nel rispetto della normativa di legge e contrattuale.

#### **Art.12 - Impiego delle risorse aggiuntive a seguito dell'attivazione di processi di razionalizzazione e/o riorganizzazione e per l'attivazione di nuovi servizi**

1. Le risorse variabili di cui all'art. 15 c.2 (1,2% monte salari 1997) del CCNL 1.4.1999 possono essere rese disponibili di anno in anno solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei Revisori dei Conti o del Nucleo o Organismo di Valutazione delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
2. L'incremento di cui al comma 1 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le relative disponibilità devono essere specificamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati o la produttività legata al raggiungimento di obiettivi sulla base della scheda di valutazione.
4. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione l'importo previsto per il relativo finanziamento non può essere utilizzato per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
5. Ai sensi dell'art.15.c.5 del CCNL 1.4.1999 per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o finalizzate all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:  
o alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;  
o a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi con miglioramento o l'implementazione di nuove attività.  
o a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;
6. Per l'anno 2013 non vi sono incrementi al fondo collegati a detto istituto.

#### **Art.13 - Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance**

1. Si dà 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 nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO. 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, misurato sulla base dei risultati conseguiti,
2. Di anno in anno i Responsabili di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovrà ipotizzare la predisposizione di progetti di miglioramento o sviluppo dei servizi al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Ai sensi dell'art.54 del d.lgs.n.150/2009 "Gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi(...)".

3. Conseguentemente si dà atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento costituenti momenti di incremento della performance.

4. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente, se possibile, secondo modalità tali da assicurare: a) la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse; b) il coinvolgimento di tutto il personale nei miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).

5. Nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come risultante dalla scheda di valutazione di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione con atto di Giunta comunale, si prevede che la gestione del salario variabile di performance avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance:

a) il 40% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance organizzativa di area/ settore e/o individuale;

b) il 60% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito inerente la performance individuale.

6. Per l'anno 2013 la somma da destinare alla performance individuale, pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente accordo che destina la somma potenzialmente liquidabile, è finalizzata agli obiettivi meglio definiti nel PDO ed è suddiviso sulla base delle schede di valutazione individuali.

7. Le somme residue del fondo saranno portate a residuo sul fondo dell'anno successivo.

#### **Art.14 - La disciplina del premio di efficienza I**

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'ente o comunque derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a preindividuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione stessa qualora consentito dalla normativa vigente.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Segretario Comunale/Direttore Generale, sentiti gli altri Responsabili, con le prerogative del privato datore di lavoro, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, propone all'amministrazione (giunta comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- L'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
- La quantificazione dell'entità del risparmio previsto
- La quota destinata a premiare il personale coinvolto
- I dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale previsto

- \* Se l'attuazione del progetto può avvenire durante l'orario di lavoro o tramite appositi rientri fuori dell'orario standard di lavoro. In tal caso si definirà se dette ore saranno da recuperare o da liquidare come lavoro straordinario.

1. La parte residua del risparmio(1/3) è destinato ad incremento del fondo per il finanziamento di progetti dell'amministrazione comunale.

2. Il Responsabile valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando l'apposita scheda di valutazione.

3. Il conseguimento del risparmio è documentato nell'ambito della relazione finale, a consuntivo, a cura del Responsabile ed è validato dall'OdV nell'ambito della relazione di performance.

4. Al dipendente verrà corrisposto il premio incentivante in proporzione alla percentuale attribuita e al risultato raggiunto.

#### Art.15 - La disciplina del premio di efficienza II

c.1 Ai sensi dell'art.16 cc.4-6 della L.111/2011, l'amministrazione può adottare entro due mesi dall'approvazione del bilancio, e comunque entro luglio di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

c.2 Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi per le performance previsti dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

c.3 I piani adottati dall'amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

c.4 Per quanto riguarda le modalità di ripartizione si utilizzano le disposizioni dell'articolo precedente.

#### Art.16 - Relazioni e diritti sindacali

Si confermano le norme previste a livello legislativo e contrattuale per quanto riguarda contrattazione, concertazione, confronto ed informazione.

#### Art.17 - Varie

Per gli istituti non concordati con il presente contratto valgono gli accordi precedentemente sottoscritti per quanto compatibili con le nuove disposizioni di legge.

- La delegazione di parte pubblica:

Presidente

dott. Umberto Fazio Mercadante



- La delegazione sindacale:

RSU dell'Ente

OO.SS. territoriale CGIL FP -

OO.SS. territoriale CISL FIEP -

OO.SS. territoriale CSA -

OO.SS. territoriale UIL FP -

*Assente*  
*Rossini*

ASSENTE

ASSENTE

COMUNE DI ROMAGNESE										
TABELLA RIEPILOGATIVA PREVISIONE SUDDIVISIONE FONDO 2013										
Nominativo	Cat.	Respons.	Indenn. Rischio/Di sagio	TOT PRODUTTI VITA'	TOTALE SPESA VARIABILE	Economie 2013	Posizione economica	Indennità di comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale
Picchi Valeria PO FINANZA	D3/5	€ -	€ -	€ -	€ -		€ 2.353,78	€ 563,40	€ 2.917,18	€ 2.917,18
M.Ghiozzi PO AMMINISTRATIVA	D1		€ -		€ -		€ -	€ 563,40	€ 563,40	€ 563,40
S. Rossi - Agente P.L.	C4		€ 600,00	€ 1.200,00	€ 1.800,00		€ 1.804,79	€ 497,52	€ 2.302,31	€ 4.102,31
S. Verticani aut. Sculabus	B3/6		€ 600,00	€ 1.200,00	€ 1.800,00		€ 989,80	€ 426,96	€ 1.416,76	€ 3.216,76
Gino Filippini operaio sp.	B3/5		€ 600,00	€ 1.200,00	€ 1.800,00		€ 627,11	€ 426,96	€ 1.054,07	€ 2.854,07
S. Filippini aut. Sculabus	B3/5	€ -	€ 600,00	€ 1.200,00	€ 1.800,00		€ 627,11	€ 426,96	€ 1.054,07	€ 2.854,07
<b>TOTALI</b>	—	€ -	€ 2.400,00	€ 4.800,00	€ 7.200,00	€ 4.068,51	€ 6.402,59	€ 2.905,20	€ 9.307,79	€ 20.576,29
<b>QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2013</b>										
<b>PARTE FISSA:</b>										
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità										
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001										
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001										
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003										
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005										
<b>TOT. PARTE FISSA 2013</b>										
<b>PARTE VARIABILE:</b>										
Economie 2012										
<b>TOT. PARTE VARIABILE 2013</b>										
<b>TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2013 SENZA RIDUZIONI</b>										
<b>TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2010</b>										
Art.9 c.1 DL.78/2010-RIDUZIONE PER CESSAZIONI 1 dal 31.12.10 -2 dal 30.6.11										
RIDUZIONE PER INCARICO P.O GHIOZZI (€:1.200 prod. €:600 resp.anag.)										
<b>-€ 4.793,47</b>										
<b>-€ 1.800,00</b>										

<b>TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2013</b>		<b>€ 20.576,29</b>
<b>RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2013</b>		
<b>SPESA FISSA</b>		
Posizioni economiche	€	6.402,59
Indennità di comparto a valere sul fondo	€	2.905,20
<b>SPESA VARIABILE</b>		
Responsabilità *	€	-
Indennità rischio-disagio	€	2.400,00
Produttività	€	4.800,00
<b>TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2013</b>	<b>€</b>	<b>16.507,79</b>
<b>ECONOMIE</b>	<b>€</b>	<b>4.068,51</b>
<b>TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2013</b>	<b>€</b>	<b>20.576,29</b>

Monte salari 1997=

Monte salari 2001= € 199.643,00

Monte salari 2003= € 253.800,00

Monte salari 2005= € 260.000,00