



# COMUNE DI ALPIGNANO

Provincia di Torino

Viale Vittoria 14 • 10091 ALPIGNANO (TO) • ITALIA

Tel. 011.9666611 • Fax 011.9674772

[www.comune.alpignano.to.it](http://www.comune.alpignano.to.it)

## CONTRATTO DECENTRATO

### INTEGRATIVO

ANNO 2012



Il giorno 19.02.2013 alle ore 17.00 si sono incontrate presso il Comune di Alpignano: la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Alpignano, rappresentata da

- Ilaria d.ssa GAVAINI      Presidente, Segretario Generale

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri

- Roberto LOIACONO - CISL
- Piero PRIMUCCI - DICCAP
- Franca SOFFIETTI - CGIL

ASSENTE 

le RSU rappresentate dai Sigg.ri:

- Flavia BADO
- Bianca BIGLIA
- Paola BUSO
- Nicola GIANGRANDE
- Giorgio MELIS

ASSENTE 

## LE PARTI

Premesso che:

- con Deliberazione n. 21 del 14.02.2013 la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per la disciplina del salario accessorio anno 2012 come già definito dalle parti in data 22.01.2013 attraverso la sottoscrizione della preintesa;

- con verbale n. 15 del 12.02.2013 il Collegio dei Revisori dei Conti ha effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio;

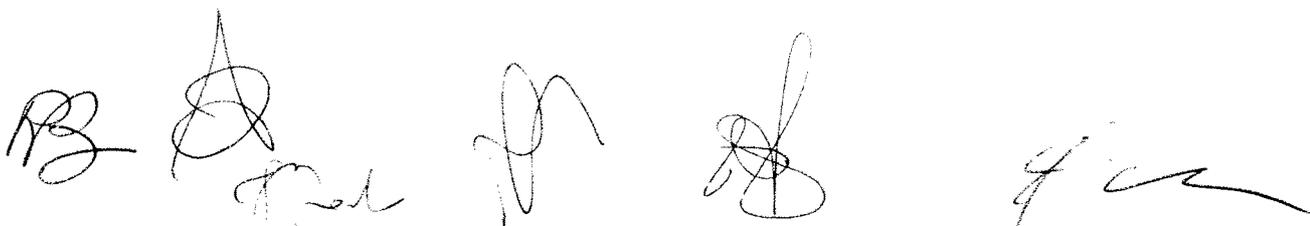
Preso atto dei vincoli previsti dall'art. 4, comma 5, del CCNL 1/4/1999, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi.

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.17 del CCNL 1/4/99

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

### ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato. Non si applica al personale titolare di posizione organizzativa.



## ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1/1/2012 al 31/12/2012.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

## ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2012, in applicazione dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004, è stato costituito con determinazione del Segretario Generale n. 643 del 31/12/2012 ad oggetto "Costituzione fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa anno 2012. Impegno di spesa".

## ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.17 del CCNL 1/4/99 e della dichiarazione congiunta n. 19 al CCNL del 22/1/2004, le risorse stabili sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

<b>RISORSE STABILI</b>	<b>€ 242.850,16</b>
<b>UTILIZZO</b>	
1.Fondo per progressione economiche (art.17, comma 2 lett.b, del CCNL 1/4/99)	<b>€ 104.500,00</b>
2.Indennità di comparto (art.33 del CCNL 22/1/2004)	<b>€ 40.416,00</b>
3.Remunerazione delle indennità di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14/9/2000 e dell'art.6 del CCNL 5/10/2001 per il personale educativo asili nido	<b>€ 620,00</b>
4.Risorse per turno, reperibilità, maggiorazioni orarie (art. 17, lett.d, del CCNL 1/4/99), compresi servizi di reperibilità Polizia Municipale, Aree Lavori Pubblici e Urbanistica, Ufficio Stato civile	<b>€ 43.073,00</b>
5. Indennità maneggio valori (art.36 del CCNL 14/9/2000)	<b>€ 1.500,00</b>
6. Indennità di rischio (art.37 del CCNL 14/9/2000)	<b>€ 7.110,00</b>
7.Risparmio fondo anno precedente (art. 17, comma 5, del CCNL 1/4/99) - redistribuzione Indennità di rischio non dovuta	<b>€ 870,00</b>
8. Compensi Specifiche responsabilità (art. 17, lett.f, del CCNL 1/4/99)	<b>€ 17.500,00</b>
9. Compensi per specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	<b>€ 1.225,00</b>

10. Compensi per specifiche responsabilità eventualmente affidati agli addetti Urp (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	<b>€ 1.150,00</b>
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>€ 217.964,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI</b>	<b>€ 24.886,16</b>

Le risorse stabili disponibili sopra evidenziate, pari a € 24.886,16, saranno utilizzate quali risorse aggiuntive per la produttività.

Punto 5. Indennità maneggio valori (art. 36 del CCNL 14/09/2000).

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati e corrisposta su base annua.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

1. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 0,52 per l'importo annuale di valori maneggiati inferiore ad € 2.500,00;
2. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 1,03 per l'importo annuale di valori maneggiati compreso tra € 2.500,01 e € 10.000,00;
3. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 1,55 per l'importo annuale di valori maneggiati superiore a € 10.000,00.

Gli importi movimentati per l'erogazione dell'indennità saranno desunti dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili all'ufficio Economato. I dipendenti non potranno comunque percepire un'indennità di valore superiore all'importo annuale dei valori maneggiati nel corso dell'anno.

Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

Punto 6. Indennità di rischio (art. 37 del CCNL 14/09/2000).

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a 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, una indennità mensile lorda pari a € 30,00, come determinata dall'art.41 del CCNL 22/01/2004.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non espongano a situazioni di rischio.

L'erogazione dell'indennità avverrà mensilmente sulla base delle presenze rilevate dall'ufficio Personale, salvo conguaglio a consuntivo a fine anno.

Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

Punto 8. Compensi per specifiche responsabilità (art. 17, lett.f, del CCNL 1/4/99).

Preso atto delle direttive impartite dalla Giunta Comunale con delibera n. 187/2012, per l'anno 2012 - non essendo stato adottato un nuovo sistema per l'attribuzione dei compensi suddetti - viene data valenza agli atti di nomina dei responsabili di settore adottati dai Direttori nell'anno 2011.

La quantificazione del compenso spettante è determinata secondo i criteri approvati nel corso dell'incontro di delegazione trattante del 24/11/2006; tale sistema non prevede più l'ipotesi di erogazione solo con riferimento alla categoria di appartenenza (accordo decentrato del 15/02/2000), ma fa riferimento ad una attribuzione della risorsa che tiene conto di n. 3 fattori, costituiti dal numero di dipendenti coordinati, dalla categoria di appartenenza e dalla responsabilità e competenze attribuite e valutate dal Direttore d'Area nella scheda di valutazione attualmente utilizzata lettere C, B, A e D.

Il valore al punto utilizzato per la quantificazione dei compensi, sulla base dei criteri predeterminati (numero di persone coordinate, categoria di appartenenza, complessità della materia e gestione del budget) è confermato nello stesso ammontare del 2011 (€ 10,19).

Il riconoscimento del compenso per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lett. F, del CCNL 1/4/99 assorbe ogni altro compenso eventualmente riconducibile ai compensi ex art. 17, comma 2 lett.i, del CCNL 1/4/99, eliminando eventuali duplicazioni e incompatibilità per lo svolgimento di medesime funzioni.

Il riconoscimento del compenso per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lett. f, del CCNL 1/4/99 assorbe altresì ogni altro compenso riconducibile all'indennità ex art. 36 del CCNL 14/9/2000.

L'ammontare complessivo del compenso non potrà superare i seguenti massimali su base annua:

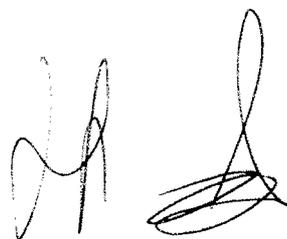
per la categoria B: euro 1.500,00  
per la categoria C: euro 1.800,00  
per la categoria D: euro 2.000,00

Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

**ART. 5 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI**

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di **€ 68.664,44** sono così destinate:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 68.664,44</b>
<b>UTILIZZO</b>	



Art.15, lett.k, del CCNL 1/04/99 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1/04/99 (al netto degli oneri carico Ente)	€ 3.777,00 (ICI)  € 6.373,39 (ex Merloni)
Indennità Nido Estivo (art. 17, lett. A, del CCNL 1/4/99)	€ 805,00
<b>TOTALE DESTINAZIONI</b>	<b>€ 10.955,39</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI</b>	<b>€ 57.709,05</b>

L'importo complessivo di € 82.595,21, derivante dalla somma algebrica tra le risorse disponibili sulla parte stabile (€ 24.886,16) e le risorse disponibili sulla parte variabile (€ 57.709,05), è destinato ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art.17, lett. a, del CCNL 1/4/99.

<b>Totale risorse da destinarsi ad incentivi collettivi ex art.17 lett. a del CCNL 1/4/99</b>	<b>€ 82.595,21</b>
---	--------------------

## **ART. 6 - COMPENSI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**

1. Il premio destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza nella gestione delle attività lavorative è erogato in forma di incentivo individuale. Le risorse della voce produttività collettiva del fondo 2012 saranno distribuite sulla base dell'art. 18 del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art.37 del CCNL 22/01/2004, a seconda del raggiungimento e/o superamento degli obiettivi recepiti dal Piano delle Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.101/2012, dal Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2012, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.102/2012.

La ripartizione fra il personale avverrà secondo i criteri individuati e siglati nell'accordo del 10/02/2000 e recepito con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 15/02/2000.

Con specifico riferimento alle schede di valutazione dei dipendenti, si recepisce quanto concordato nell'ambito della delegazione trattante del 12/05/2006 in merito alla correzione dei punteggi delle schede di cui trattasi.

Il budget di produttività assegnato al personale dell'Ente risulta così articolato:

65/100 punti relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi, verrà erogato percentualmente in rapporto al grado di realizzazione degli stessi secondo i seguenti criteri:

da 0% a 25% → 15 punti  
da 26% a 50% → 30 punti  
da 51% a 75% → 45 punti  
da 76% a 100% → 65 punti

35/100 punti relativi alla valutazione del comportamento organizzativo:

Valutazione da 13 e fino a 16 → 35 punti  
Valutazione da 9 e inferiore a 13 → 25 punti  
Valutazione da 5 e inferiore a 9 → 10 punti  
Valutazione inferiore a 5 → 5 punti

I punteggi attribuiti, sommati, determineranno l'erogazione percentuale del budget individuale:

da 0 a 20 punti → 10%  
da 21 a 40 punti → 50%  
da 41 a 75 punti → 75%  
oltre 75 punti → 100%

Per erogare la produttività collettiva si applicherà la seguente scala parametrata (risultante dalla forbice stipendiale esistente fra le categorie giuridiche di inquadramento dei lavoratori):

cat. B1 = 106  
cat. B3 = 112  
cat. C1 = 118  
cat. D1 = 130  
cat. D3 = 150

rapportandola al numero dei dipendenti presenti in ciascuna categoria nel corso del 2012, all'importo complessivo a disposizione per la produttività, alle ore di lavoro contrattuali previste, secondo la seguente formula:

$$(F/H) \times (h \times p) = \text{importo spettante al singolo dipendente}$$

dove:

F = importo fondo

h = ore contrattuali di lavoro del singolo dipendente

p = parametro di categoria

H =  $\Sigma(h \times p)$  = sommatoria ore contrattuali di lavoro complessive parametrata

Il personale a tempo parziale e il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa al premio in misura proporzionale al periodo e alle ore lavorati.

In particolare:

- il personale dipendente del Comune di Alpignano in comando presso altri enti non avrà diritto al premio di produttività;
- il personale dipendente di altri enti, in comando presso il Comune di Alpignano avrà diritto al premio di produttività;
- i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato o in congedo di maternità/paternità/parentale avranno diritto al premio sulla base dei mesi di effettiva presenza in servizio; si intende come effettiva presenza in servizio il congedo di maternità/paternità ex astensione obbligatoria;

- eventuali risparmi derivanti dal conguaglio delle indennità di rischio e maneggio valori in base alle presenze effettive dei percipienti saranno ridistribuiti nello stesso anno tra tutti i dipendenti, secondo gli stessi criteri.

2. Per garantire criteri di equità nella liquidazione dei compensi da erogare in relazione all'impegno profuso dai dipendenti, ai sensi dell'orientamento applicativo dell'Aran in sede di parere RAL1109, si concorda che non avrà diritto all'erogazione della produttività collettiva il dipendente che ha percepito (e percepirebbe) per il 2012 compensi, previsti da specifiche disposizioni di legge ed effettuati in orario di lavoro, per importi superiori a 3 volte la produttività collettiva media. Trattasi di compensi ex Merloni e del recupero evasione ICI.

Gli importi della produttività relativi a tale personale non saranno liquidati fino all'adozione da parte dei Direttori competenti degli atti di liquidazione degli importi previsti da specifiche disposizioni di legge per controllare l'effettivo superamento del tetto o meno.

Letto, confermato sottoscritto

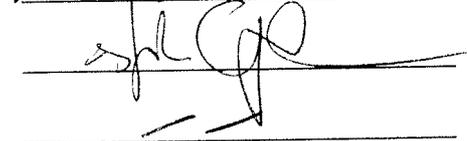
per la delegazione di parte pubblica

Ilaria d.ssa GAVAINI Presidente, Segretario Generale




per la delegazione di parte sindacale

- Roberto LOIACONO - CISL
- ✗ ▪ ~~Piero PRIMUCCI - DICCAP~~  
Nicola Giannalberto
- Franca SOFFIETTI - CGIL

le RSU rappresentate dai Sigg.ri:

- Flavia BADO
- Bianca BIGLIA
- Paola BUSO
- Nicola GIANGRANDE
- Giorgio MELIS

