

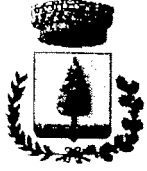


CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER LA DISCIPLINA DEL

SALARIO ACCESSORIO

ANNO 2011



COMUNE DI ALPIGNANO

Provincia di Torino

Viale Vittoria 14 - 10091 ALPIGNANO (TO) - ITALIA

Tel. 011 966 66 11 - Fax 011 967 47 72

www.comune.alpignano.to.it

Area Affari Generali
Settore Personale

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

L'anno 2012, il 25/07/2012 alle ore 10.00 si sono incontrate presso il Comune di Alpignano:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Alpignano rappresentata da

- Presidente Segretario Generale dott.ssa Ilaria Gavaini

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri

CGIL territoriale: Franca Soffietti

CISL territoriale: Gianni Favaro

le R.S.U. rappresentate dai Sigg.ri:

R.S.U. CISL Alpignano: Paola Buso, Bianca Biglia

R.S.U. CGIL Alpignano: Giorgio Melis, FLAVIA BADO

R.S.U. D.I.C.C.A.P. Alpignano: Nicola Giangrande

Premesso che

- in relazione alla contrattazione decentrata integrativa ed a seguito del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio effettuato dai Revisori dei Conti;
- con Deliberazione n. 104 del 05/07/2012 la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione del contratto come già definito dalle parti in data 25/06/2012 attraverso la sottoscrizione della preintesa;

Le parti recepiscono *in toto* l'allegata preintesa mediante la contestuale sottoscrizione del presente verbale.

COMUNE DI ALPIGNANO

Presidente Segretario Generale dott.ssa Ilaria Gavaini

CGIL territoriale: Franca Soffietti

CISL territoriale: Gianni Favaro

R.S.U. del Comune di Alpignano:

CISL Paola Buso
Bianca Biglia

CGIL Giorgio Melis
Flavia Bado

D.I.C.C.A.P. Nicola Giangrande

**PREINTESA CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2011**

Il giorno 25/06/2012 alle ore 09.30 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Alpignano, composta dai Sigg.ri:

- Ilaria GAVAINI: Presidente, Segretario Generale

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri:

- Gianni FAVARO
- Franca SOFFIETTI

le R.S.U. rappresentate dai Sigg.ri:

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

si sono incontrate presso il Comune di ALPIGNANO e hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

Le parti

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del CCNL dell'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 CCNL del 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 1/1/2011 e scadono il 31/12/2011.
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 2011, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, è stato costituito con determinazione del Direttore Area Affari Generali n. 687 del 30/12/2011

ad oggetto "Costituzione fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa anno 2011. 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 CCNL del 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:

RISORSE STABILI	€ 238.230,23
UTILIZZO	
1.Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99	€ 108.000,00
2.Indennità di comparto Art.33 CCNL del 22/1/2004	€ 41.200,00
3.Remunerazione delle indennità di cui all'art.31 c.7 secondo periodo CCNL del 14/9/2000 e dell'art.6 CCNL del 5/10/2001 per il personale educativo asili nido	€ 900,00
4.Risorse per turno, reperibilità, maggiorazioni orarie ai sensi della lettera d) dell'art. 17 CCNL 1/4/99 Compresi servizi di reperibilità Polizia Municipale, Ufficio Tecnico e Stato civile	€ 35.600,00
5. Indennità maneggio valori Art.36 CCNL 14/9/2000	€ 2.100,00
6. Indennità di rischio Art.37 CCNL 14/9/2000	€ 7.500,00
7. Indennità responsabilità Art. 17 lettera f) CCNL 1/4/99	€ 23.333,00
8.Indennità Ufficiali Stato civile e Ufficiali d'Anagrafe Art. 17 lettera i) CCNL 1/4/99	€ 1.710,00
9. Indennità URP Art. 36 comma 2 CCNL 2004 ART. 17 lettera i CCNL 1/4/99	€ 1.200,00
TOTALE DESTINAZIONI	€ 221.543,00
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 16.687,23

Le risorse stabili disponibili sopra evidenziate, pari a € 16.687,23, saranno utilizzate quali risorse aggiuntive per la produttività individuale.

Punto 5. Indennità maneggio valori (art. 36 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 (art. 36 CCNL 14.09.2000) 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.
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 espongono 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 7. Compensi per specifiche responsabilità.

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.

Il compenso viene quantificato ipotizzando il massimo del punteggio (40 o 30) per la valutazione della responsabilità e delle competenze richieste.

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.

Le parti concordano di distribuire lo stesso importo dell'anno precedente, pari a € 23.333,00 nonostante il maggior numero di percipienti.

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 € 37.172,17 sono così destinate:

RISORSE VARIABILI	€ 37.172,17
UTILIZZO	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 1/04/99 Art.15 lett.k CCNL 1/04/99 RECUPERO EVASIONE ICI € 3.128,12 esclusi contributi	€ 3.128,12
Indennità Nido Estivo Art. 17 lettera a CCNL 1/4/99	€ 910,00
TOTALE DESTINAZIONI	€ 4.038,12
TOTALE RISORSE DISPONIBILI (su risorse variabili)	€ 33.134,05

L'importo complessivo di € 49.821,28, derivante dalla somma algebrica tra le risorse disponibili sulla parte stabile (€ 16.687,23) e le risorse disponibili sulla parte variabile (€ 33.134,05), è destinato ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art.17 lett.A) CCNL del 1/4/99.

Totale risorse da destinarsi ad incentivi collettivi ex art.17 lett. a) CCNL 1/4/99	€ 49.821,28
--	--------------------

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. Gli obiettivi da realizzarsi sono stati approvati con decreto del Commissario straordinario n. 85 del 26/05/2011 come integrati e modificati con deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 27/12/2011. Le risorse della voce produttività collettiva del fondo 2011 saranno distribuite sulla base dell'art.37, comma 2 del CCNL 22/01/2004, a seconda del raggiungimento e/o superamento degli obiettivi recepiti dal Piano delle Performance approvato con le modifiche introdotte dalla citata deliberazione di Giunta Comunale n. 133/2011. 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 dello stesso 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. A = 100
cat. B1 = 106
cat. B3 = 112
cat. C = 118
cat. D1 = 130
cat. D3 = 150

rapportandola al numero dei dipendenti presenti in ciascuna categoria nel corso del 2011, 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 parametrate

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 formazione lavoro e stabilizzati nell'anno 2011 avranno diritto al premio sulla base dei mesi di effettiva presenza in servizio;
- 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 2011 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 saranno congelati 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:

per la delegazione di parte sindacale:

CISL FP

RSU CISL

RSU CISL

RSD CGIL

RSU CGIL

FP CGIL

RSU SICAP