

Comune di SAN GIORGIO MONFERRATO
Provincia di ALESSANDRIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2013 - 2014 - 2015.
PARTE NORMATIVA.

L'anno **2014**, il giorno **16** del mese di **Aprile**, presso la Residenza Municipale del Comune di San Giorgio Monferrato ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica
(autorizzata con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 16.04.2014, immediatamente eseguibile):

Segretario Comunale Dr.ssa Rossella PIATTELLI

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale

Territoriale CISL Sig. Fabrizio SALA
R.S.U. (soggetto unitario) Rag. Stefania ROSA

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per la **parte normativa anni 2013 - 2014 - 2015**.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale.

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta n. 116 del 14.09.1998 e s.m.i.;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto.

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione; la riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 – Costituzione del fondo e criteri di destinazione.

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è costituito annualmente, sulla base delle discipline contrattuali vigenti, dalle **risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità** e dalle **risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità**, le quali ultime non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.
2. Le predette risorse sono destinate, innanzitutto, al finanziamento di:

A. Progressioni economiche orizzontali già in essere.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

Sono considerati in questo ambito gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Indennità di comparto.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22.01.2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Se viene ricoperto un posto vacante già occupato da un lavoratore che aveva fruito del finanziamento dell'indennità di comparto a carico delle risorse decentrate stabili, le medesime risorse vengono riutilizzate per il nuovo assunto.

B. Altre indennità previste dalla contrattazione nazionale.

In base a quanto disposto dall'art. 32, comma 9, del C.C.N.L. del 22.01.2004, al personale già con posizione economica iniziale B 1 o collocato nella categoria B e che ha fruito delle

progressioni economiche orizzontali, spetta l'indennità annua lorda individuale di € 64,56, di cui all'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. del 16.07.1996.

3. L'ammontare delle risorse non necessarie al finanziamento degli istituti contrattuali sopra indicati è destinato al finanziamento di:

- **incentivazione del merito e della produttività, secondo il sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente,**
- **indennità correlate a particolari responsabilità o condizioni lavorative.**

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 6 – Quantificazione delle risorse.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Tali risorse sono destinate a premiare la realizzazione la realizzazione di obiettivi di miglioramento o di implementazione di servizi, in termini di concreti risultati, oggettivamente verificabili e misurabili.
3. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 7 – Strumenti di premialità.

1. Conformemente alla normativa vigente, ai regolamenti adottati e al sistema di valutazione adottato dall'Ente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) le progressioni economiche orizzontali;
 - b) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi anche mediante la realizzazione di specifici progetti obiettivi;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

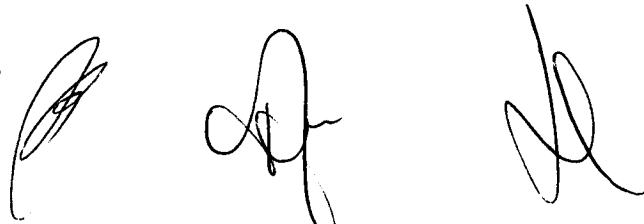
Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

1. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
 - a) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - b) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - c) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO II – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali.

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Le risorse da destinare annualmente alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo.

3 

4. Alla selezione partecipa il personale avente un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio di valutazione, di tre anni. e che nell'ultimo biennio non abbiano riportato sanzioni disciplinari.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria in ordine decrescente sulla base del sistema di valutazione dell'Ente.
6. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età.
7. Fermo quanto previsto ai commi precedenti, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
8. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
9. Le progressioni economiche attribuite a seguito di valutazione effettuata entro il 31 dicembre di ogni anno hanno efficacia dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.
9. Le parti prendono atto che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

CAPO III – INCENTIVAZIONE DEL MERITO - PRODUTTIVITÀ.

Art. 10- Criteri generali.

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili ai fini dell'incentivazione del merito e della produttività sono finalizzate alla realizzazione degli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo sulla base di:
 - analisi dei servizi erogati,
 - numero e professionalità delle risorse umane disponibili,
 - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi organizzativi decisionali;
2. L'Ente garantisce la selettività del sistema premiante, la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate, la distribuzione di incentivi e premi solo in presenza di adeguate verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.
3. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ E PRESTAZIONI DISAGIATE.

Art. 11 – Principi generali.

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'attribuzione.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari di responsabilità o negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio.
4. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità [art. 17, comma 2, lett. I) CCNL 1.04.1999].

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi) compete al personale dell'Ente, privo di altra indennità, che riveste specifici ruoli riconducibili a quelli enunciati nella norma.
2. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
3. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto attestata dal Responsabile del servizio competente.

4 

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità [art. 17, comma 2 lett. f) come aggiornato dall'art. 36, comma 1 del CCNL 22.01.2004].

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22.01.2004, (compenso per particolari responsabilità in misura compresa fra un minimo di € 1.000,00 e un massimo di € 2.500,00 annui per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C) compete al Responsabile del Servizio attribuire particolari e specifiche responsabilità al/i dipendente/i dell'Area di competenza, in correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, con proprio atto di conferimento d'incarico adeguatamente motivato.

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità istruttorie di procedimenti complessi, con trattazione di più materie diverse tra loro con conoscenza diversificate;
- b) responsabilità correlate ad un ufficio/servizio, con trattazione di una materia specifica che richiede particolare conoscenza di natura tecnica.

3. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in oggetto e la ripartizione in presenza di più incarichi conferiti o da conferire in corso d'anno.

4. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto attestata dal Responsabile del servizio competente.

Art. 14 – Indennità di rischio.

1. 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) in € 30,00.

2. Si individuano le seguenti prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio di cui al comma precedente:

- impiego di automezzi e altri mezzi per il trasporto di cose e per la manutenzione degli immobili
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico
- utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.

3. Tale indennità compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio ed è attribuita su base annuale a consuntivo previa valutazione del Responsabile del Servizio.

Art. 15 - Indennità di disagio e pronta reperibilità.

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario, un'indennità di disagio determinata annualmente, in sede di accordo annuale.

L'indennità in oggetto compete quando:

- a) siano richieste prestazioni motivate in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità, incluse emergenze neve;
- a) il dipendente debba intervenire al di fuori dell'orario di servizio.

2. Tale indennità è attribuita su base annuale a consuntivo previa valutazione del Responsabile del Servizio.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge.

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) [le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, quali: incentivi per la progettazione, incentivi per la pianificazione, recupero evasione ICI, ecc.] del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

Art. 17 -Fondo per eventi straordinari ed imprevedibili.



1. In caso di eventi straordinari ed imprevedibili (ad esempio calamità naturali) al fine di fronteggiare le esigenze di lavoro aggiuntivo dei dipendenti, il fondo per il lavoro straordinario, di cui all'articolo 14 del CCNL del 01.01.1999, può essere implementato nei limiti delle risorse e dei vincoli di bilancio.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 18 – Personale comandato o distaccato.

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 19 – Personale in gestione associata.

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

ART. 20- Buoni pasto sostitutivi del servizio mensa.

1. Il personale del Comune ha diritto al buono pasto sostitutivo del servizio mensa, il cui costo è determinato dalla Giunta Comunale nei limiti delle risorse e dei vincoli di bilancio.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE (Rossella PIATTELLI).....

RAPPRESENTANTE OO.SS (Fabrizio SALA).....

COMPONENTE R.S.U. (Stefania ROSA).....

