

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
COMPARTO ENTI LOCALI  
ANNO 2009**

**OGGETTO: contratto decentrato integrativo del contratto decentrato aziendale del 23.1.2009**

Le parti, riunitesi in data \_\_\_\_\_ Gennaio 2010 ore \_\_\_\_\_ presso la sede municipale del Comune di Bagnolo Piemonte,

**PARTE PUBBLICA**

nominata con atto deliberativo di G.C. n. 267 del 27/11/2007, nelle persone di:

		<b>PRES.</b>	<b>ASS.</b>
ASSESSORE MAURINO MARA	PRESIDENTE	X	
SEGRETARIO COMUNALE D.SSA SILVIA SALVAI	COMPONENTE	X	
VICE SEGRETARIO COMUNALE D.SSA RINELLA BESSO	COMPONENTE	X	

**DELEGAZIONE SINDACALE**

secondo quanto previsto dall'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale, composta da:

		<b>PRES.</b>	<b>ASS.</b>
BURZIO MARIO	R.S. INTERNO CISL	X	
DONZINO NADIA	R.S. INTERNO UIL	X	
RE CLAUDIO	R.S. INTERNO UIL	X	
GIORDANENGO SILVIO	RAPPRESENTANTE TERRITORIALE CISL	X	

Richiamato il contratto decentrato aziendale sottoscritto in data 23 gennaio 2009, relativo all'anno 2008;

Dato atto che occorre apportare allo stesso modifiche ed integrazioni nella parte relativa all'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, concordando che, per

quanto non disposto dal presente contratto decentrato integrativo, valgono le norme stabilite nel richiamato contratto decentrato;

## STABILISCONO

### **ART. 1 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

- 1) Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di cui all'art.15 del CCNL 1999, sono determinate sensi dell'art.31 del contratto collettivo di lavoro del 22.01.2004, e dell'articolo 4 del contratto collettivo 2006 negli importi risultanti dalla tabella allegata (allegato A) che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo. Le parti danno atto che nell'anno 2008 non si è proceduto agli incrementi del fondo previsti dall'art.8 commi 1 e 2 del ccnl 2008, in quanto, pur sussistendo tutte le condizioni ivi previste, l'ente non poteva procedere in quanto non ha rispettato il patto di stabilità nell'anno 2007. Ai sensi del parere rilasciato dall'aran, su specifica richiesta dell'ente, in data 23/03/2009 prot.n.3883, qui allegato B), tali incrementi non possono essere recuperati negli anni successivi, quindi non vengono calcolati neanche per la determinazione del fondo relativo all'anno 2009.
- 2) Ai sensi dell'art.31 del contratto collettivo di lavoro del 22.01.2004, le parti danno atto che il fondo è così suddiviso:
  - a) **risorse stabili** (art.31, comma 2, ccnl 2004), comprensive degli incrementi previsti dai commi 1 e 2 dell'art.32 del contratto collettivo del 2004 e dell'art.4 del ccnl 2006: **€ 44.512,46**
  - b) **risorse variabili** (art.31 comma ccnl 2004): **€ 16.617,09** di cui € 508,01 derivanti dai risparmi delle risorse 2008; le risorse variabili del fondo saranno incrementate annualmente, prima del riparto, dagli eventuali risparmi sullo straordinario, ai sensi dell'art.15, comma 1, lett. m, del contratto collettivo 1999, e le somme relative saranno prioritariamente utilizzate per la corresponsione di incentivi sulla produttività ed il miglioramento dei servizi (art.17, comma 1, lett. a ccnl 1999).
- 3) L'utilizzo del fondo è definita nella tabella allegata, nel rispetto dei parametri e criteri indicati nei successivi articoli.

### **ART. 2 - CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

- 1) Il sistema di incentivazione del personale si baserà sul riparto delle risorse economiche (e sulla loro assegnazione ai dipendenti), individuate nella tabella allegata.
- 2) Nell'ambito dei principi e criteri indicati nel precedente articolo 1 per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, si concordano prioritariamente le seguenti destinazioni:
  - costituzione del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (progressioni orizzontali) ai sensi dell'art.5 del Nuovo ordinamento professionale (art.17, comma 2, lett. B ccnl).
  - remunerazione dei dipendenti partecipanti a progetti significativi per l'amministrazione, o all'istituzione di nuovi servizi, o all'ampliamento dei servizi esistenti, da concordarsi con la contrattazione decentrata, prioritariamente indirizzati all'incremento della sicurezza sul territorio, alla tutela e

manutenzione del territorio, a progetti innovativi nell'ambito amministrativo, finanziario e tributario, destinati a migliorare il servizio all'utenza ed a ridurre le spese per l'ente, o a particolari articolazioni dell'orario di lavoro per favorire l'accesso dell'utenza (art.17, comma 2, lett. a)

➤ alla remunerazione dell'attribuzione di responsabilità su particolari procedimenti amministrativi, ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. f).

### **ART. 3 RISORSE STABILI**

1. Le risorse stabili di cui alla lettera a) del comma 2 dell'art.8, sono prioritariamente utilizzate per la remunerazione dei seguenti istituti contrattuali:

- 3) progressioni orizzontali (art.17 comma 2, lett b ccnl 1999)
- 4) indennità di comparto (art.33 ccnl 2004);

### **ART. 4 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

- 1) Nell'ambito delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, destinate alle progressioni orizzontali, le progressioni orizzontali saranno effettuate, previa selezione come da scheda di valutazione approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.34 del 10/03/2009, nel rispetto delle condizioni e dei criteri specificati nei commi seguenti del presente articolo. L'importo delle risorse stabili destinato alle progressioni economiche orizzontali è stabilito in **€ 4.500,00**.
- 2) Si concorda che il sistema di progressioni orizzontali sarà correlato alla verifica di nuove professionalità acquisite; le progressioni economiche orizzontali saranno disposte nel rispetto dei seguenti criteri e principi:

#### **a) Esclusioni**

**non possono partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali i dipendenti che**

- non abbiano una anzianità di permanenza nella categoria e classe economica di partenza inferiore a 24 mesi;
- abbiano subito una sanzione disciplinare negli ultimi 3 anni (compreso il richiamo scritto). I tre anni sono da intendersi come anni solari anteriori alla vigenza del presente contratto, pertanto il periodo di riferimento è da intendersi 1.1.2005 - 31.12.2007;
- non abbiano un minimo di anzianità di servizio presso il comune di Bagnolo Piemonte di almeno 3 anni;
- abbiano meno di 180 giorni medi all'anno di effettiva presenza in servizio, nel biennio precedente la selezione per cui si concorre; ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio: aspettativa obbligatoria per maternità, permessi di cui all'art.33 comma 6 della legge 104/1992, assenze determinate da infortunio per cause di servizio.

#### **b) criteri positivi:**

- redazione di una graduatoria in base alla scheda di valutazione;
- i titoli saranno valutati secondo il sistema di punteggi previsto dal regolamento comunale per l'accesso agli impieghi;

- l'anzianità di servizio, quale titolo per la formazione della graduatoria, sarà valutato in base a quanto previsto dal regolamento per l'accesso all'impiego; l'anzianità di servizio conseguita presso altri enti, sarà valutata solo a parità di qualifica professionale;

- il personale che non abbia mai beneficiato di progressioni economiche orizzontali o verticali avrà titolo di preferenza solo a parità di punteggio; allo stesso modo, a parità di punteggio, avrà precedenza chi ha beneficiato di meno progressioni orizzontali o verticali ed i dipendenti più prossimi al collocamento a riposo;

- il punteggio minimo per avere titolo alla progressione è stabilito in 70 /100;

- al fine di consentire una valutazione equa, in relazione alla categoria di appartenenza, ed in considerazione del numero di dipendenti collocati nelle varie categorie, si concorda che le risorse disponibili vengano utilizzate per garantire l'accesso alle progressioni garantendo una proporzione tra il numero di dipendenti complessivo ed il numero di dipendenti di ciascuna categoria, nella seguente misura: cat. A e B. 4 dipendenti; categoria C 3 dipendenti; categoria D 1 dipendente; in caso di insufficienza di risorse per garantire la progressione dei dipendenti previsti, si opererà una riduzione proporzionale (oppure, in alternativa: si procederà all'esclusione della progressione per il/i dipendente/i che avrà totalizzato un minore punteggio nella valutazione).

3. Il procedimento per l'effettuazione delle selezioni sarà definito dal segretario generale, responsabile del personale.

## ART. 5 - RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili, incrementate dagli eventuali risparmi sull'utilizzo delle risorse stabili di cui al comma precedente, sono utilizzate come segue:

- **art.17, comma 2, lett. d) - € 1.800,00** - indennità maneggio valori, da corrisponderci ai dipendenti nominati agenti contabili; le parti destinano a tale voce di spesa € 1.800,00 presunti, confermando, per l'erogazione, i criteri già concordati nel 2004, così riassumibili:

➤ da Euro 0 a Euro 50 mensili: non si corrisponde alcun compenso;

➤ da Euro 51 ad Euro 100 mensili: si corrisponde un compenso di Euro 0,52 per ogni giorno di presenza in servizio;

➤ da Euro 101 ad Euro 500 mensili: si corrisponde un compenso di Euro 1,00 per ogni giorno di presenza in servizio;

➤ da Euro 500 mensili a Euro 1.000: si corrisponde un compenso di Euro 1,55 per ogni giorno di presenza in servizio, oltre Euro 1.000 si corrisponde Euro 1,90 per ogni giorno di servizio;

➤ per l'incasso buoni mensa scolastica, tramite operatori esterni, ma sotto la vigilanza dell'agente contabile interno, la quota viene calcolata come sopra con l'abbattimento del 30%;

➤ ne l caso di presenza di più agenti contabili nello stesso servizio, il parametro relativo all'entità della riscossione mensile è calcolato sul totale riscosso, e l'indennità spettante sarà erogata in proporzione ai giorni di presenza in servizio.

➤ Per il servizio di polizia municipale, in relazione all'esigenza di garantire la riscossione

contemporanea delle sanzioni e delle altre entrate di competenza del servizio, il parametro relativo all'entità della riscossione mensile è calcolato sul totale riscosso, e l'indennità complessivamente spettante sarà erogata in proporzione alle somme incassate da ciascuno. Il parametro giornaliero è riferito alla presenza in servizio di almeno uno dei due agenti contabili.

– **art.17, comma 2, lett. e) - € 7.453,63**

**progetto neve + € 1.215,81 progetto operai:** compensazione di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da personale di categoria B: corresponsione indennità per il servizio di sgombero neve e insabbiatura strade nel periodo invernale, con un impegno di ore lavorate variabile e non quantificabile a priori. Le indennità di cui al presente punto, cumulativamente stabilite in €7.453,63 + €1.215,81 da suddividersi tra il personale in base all'effettiva partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo, sono onnicomprensive di qualsiasi remunerazione spettante, ed il servizio prestato già remunerato con la presente indennità non dà diritto al pagamento o al recupero delle ore di lavoro effettuate in eccedenza al normale orario di lavoro. Tale compenso è liquidato entro il mese di giugno dell'anno successivo, sempre a seguito di verifica dell'attività effettivamente svolta da ciascun dipendente.

- **art.17, comma 2, lett. f) – € 1.032,50** - compensazione per le specifiche responsabilità derivanti dalla responsabilità di procedimento in materia di Imposta comunale sugli immobili, formalmente attribuiti a ad un dipendente di categoria D; Tale indennità è liquidata entro il mese di marzo dell'anno successivo, a seguito di verifica dell'attività effettivamente svolta e dei risultati conseguiti.

- **art.17, comma 2, lett. i): € 900,00** - compensazione specifiche responsabilità del personale di categoria B e C attribuite con atto formale degli enti, derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e di anagrafe ed ufficiale elettorale e di ufficio relazioni con il pubblico: l'importo da corrisondersi è fissato nel massimo di € 300,00 annui lordi per ciascuna delle unità di personale (attualmente 3 di categoria B e C), che si trovano nella situazione descritta, da rapportarsi alla presenza in servizio. Tale indennità è liquidata entro il mese di marzo dell'anno successivo, sempre a seguito di verifica dell'attività effettivamente svolta da ciascun dipendente.

- **art.17 comma 2 lett. D: € 403,50** per pagamento reperibilità oraria stato civile e servizio cimiteriale al personale addetto, in rapporto all'effettivo impegno di ciascun operatore
- **art.24 ccnl 2000 - € 678,00** per il pagamento delle maggiorazioni per lavoro notturno e festivo, ai sensi dell'art.24 del ccnl 14.9.2000, come modificato dall'art.14 del ccnl 14.10.2001, agli operatori di polizia municipale, che hanno svolto attività ordinaria e/o straordinaria, per attività di vigilanza e disciplina della circolazione, alle manifestazioni e servizi di istituto prestati al di fuori del normale orario di lavoro (giornate festive, serali, feriali non lavorative);
- **art.15 comma 2, lett k): € 2.156,68:** compenso su specifica disposizione di legge ai servizi demografici, ex art.2 comma 1 lett.b), D.M. 28/04/2008;
- **€ 1.215,81** per progetto "Interventi straordinari squadra operai";
- **art.17 comma 2 lett. A: € 4.500,00 per** compensare i miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi e delle attività, mediante erogazioni dirette ad incentivare la produttività di gruppo e/o individuale, prioritariamente in relazione alla garanzia dei seguenti obiettivi di miglioramento ed estensione dei servizi: la somma è destinata a compensare il lavoro di gruppo degli addetti al servizio tecnico – cave ed edilizia privata, per compensare l'assenza dal servizio di una dipendente in congedo per maternità.

La ripartizione delle somme assegnate ai progetti ed all'art.17 comma 2 lett a) sarà determina, su proposta del responsabile del servizio competente, tra i dipendenti interessati, in base ai seguenti criteri e parametri:

- a) attribuzione a ciascun dipendente partecipante al progetto di una quota fissa, a remunerazione della disponibilità e dell'apporto individuale prestato per il raggiungimento del risultato, sulla base delle seguenti valutazioni:

– quantit

à e qualità dell'apporto individuale prestato;

– in relazione alla quantità di apporto individuale, verrà valutata preferenzialmente la quantità di lavoro prestata al di fuori del normale orario di servizio;

– per le prestazioni da eseguirsi prevalentemente o completamente in giornate festive o non lavorative, sarà considerato criterio preferenziale la quantità di accessi al servizio, invece che il numero di ore lavorate al di fuori dell'orario di servizio;

b) attribuzione di una quota variabile, da valutarsi esclusivamente in base alla quantità di lavoro prestato al di fuori del normale orario di servizio.

3. Le risorse economiche eventualmente rimanenti, sono utilizzate per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art.17 del CCNL 1/4/99, comma 2, lett. a); tali compensi saranno erogati in unica soluzione dopo verifica dei risultati ottenuti da parte dei dipendenti, da operarsi entro il mese di febbraio dell'anno successivo.
4. Per ogni valutazione, da operarsi dal responsabile di ogni Area in cui i dipendenti comunali sono ripartiti, sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali.
5. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del responsabile del servizio o ufficio.

#### **La Delegazione Sindacale**

\_\_\_\_\_  
Burzio Mario

\_\_\_\_\_  
Donzino Nadia

\_\_\_\_\_  
Re Claudio

#### **La Delegazione di Parte Pubblica**

\_\_\_\_\_  
Sindaco

\_\_\_\_\_  
Segretario Comunale

\_\_\_\_\_  
Vice Segretario Comunale