

COMUNE DI BOSNASCO (PV)
CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2015

L'anno duemilaquindici, il giorno diciassette del mese di novembre presso la sede del Comune di Bosnasco, in via Groppallo n. 19 - Bosnasco

tra la parte pubblica rappresentata da:

- Dott.ssa Roberta Beltrame – Segretario Comunale / Presidente delegazione trattante di parte pubblica;

e la parte sindacale rappresentata da:

- Sig.ra Giuliana Scaglia – CISL
- Sig. Claudio Rovati - R.S.U

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 12.10.2015 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica e di approvazione dell'ipotesi di contratto integrativo decentrato per il 2015;

Dato atto che il personale dipendente del Comune ha provveduto alla nomina della R.S.U. nella persona del dipendente sig. Claudio Rovati;

Premesso che la RSU e le Organizzazioni sindacali sono state convocate per il giorno 3.11.2015 presso la sede comunale ai fini della discussione relativa alla contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno 2015;



Considerato che all'esito di detto incontro tenutosi il 3.11.2015 è stata sottoscritta dalle parti l'ipotesi di contratto integrativo decentrato anno 2015;

Atteso che tale ipotesi sottoscritta (e corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria in data 3.11.2015) è stata trasmessa con nota prot. n. 2397 del 3.11.2015 al Revisore dei Conti per la prescritta certificazione in ordine alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;

Rilevato che il Revisore dei Conti si è espresso favorevolmente in merito, con certificazione in data 5.11.2015, pervenuta al Comune in data 10.11.2015 e annotata al prot. n. 2447;

Vista la deliberazione di GC n. 52 del 13.11.2015 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato anno 2015;

Considerato che la delegazione trattante è stata convocata per la data odierna ai fini della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato anno 2015;



Visti gli artt. 3 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003, definitivamente sottoscritto in data 22/01/2004, che disciplinano le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa a livello di ente nonché i tempi e le procedure per la stipulazione dei C.C.D.I.;

Rilevato che l'art. 4 del citato C.C.N.L. 22/01/2004 al comma 1 specifica che "le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del C.C.N.L., sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale";

Dato atto che, 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 produttività, ed in particolare, 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 d.lgs.165/2001, il trattamento accessorio resta nella disponibilità della contrattazione collettiva;

Considerato che la contrattazione decentrata integrativa è finalizzata all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi (circolare Dipartimento Funzione Pubblica n.7/2010);

Preso atto, pertanto, con riferimento alle implicazioni ed al rapporto tra sistema di valutazione della performance e trattamento economico accessorio, che è dato desumere che il potere normativo degli enti si spinge 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;

Definito quindi da parte dell'Ente il sistema della valutazione e che 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;

Richiamata la propria deliberazione n. 9 del 18.02.2012 di approvazione del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;



Visto il Sistema di valutazione dell'ente, approvato con deliberazione di GC n. 10 del 18.02.2012;

Visti:

- il D.Lgs n.165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.

Visto il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali;

Tutto ciò premesso e considerato, si stipula il presente **CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO.**



Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di BOSNASCO.

Art. 2 - Validità e durata

Il presente CCDI ha validità annuale, dal **1° gennaio al 31 dicembre 2015**.

Conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo.

Potrà essere modificato a seguito di norme contrattuali o di legge modificative o integrative.

Art.3 - Criteri generali di ripartizione e utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

La ripartizione e l'utilizzo del risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto:

a) alla garanzia della flessibilità, 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.

Le parti si danno reciprocamente 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 di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e piano degli obiettivi. 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 organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

Al fine di legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio è necessaria la predisposizione di progetti di miglioramento dei servizi al cui conseguimento ed accertamento deve essere condizionata la erogazione degli incentivi, nel rispetto delle disponibilità di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 10/2012, è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti lavorativi in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di progetti, di razionalizzazione e di miglioramento dei servizi costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance nel suo complesso.

Art. 4 – Quantificazione del Fondo

La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione, prescindendo da qualsiasi contrattazione con le organizzazioni sindacali e la RSU.

Per l'anno 2015 la consistenza del fondo è stata quantificata con determinazione n. 30 del 12.10.2015 del Responsabile del Servizio Finanziario in € 11.873,27 come di seguito specificato:

RISORSE DECENTRATE DI NATURA STABILE		€
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera a)		3.706,04
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera b)		436,22
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera g)		1.417,15
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera j)		380,49
CCNL 5.10.2001 art. 4 comma 1		849,95
0,62% monte salari 2001 (art.32, comma 1 CCNL 22/1/2004)		530,80
0,50% monte salari 2001 (art.32, comma 2 CCNL 22/1/2004)		428,06
0,50% monte salari 2003 (art.4, comma 1 CCNL 9/5/2006)		471,87
0,60% monte salari 2005 (art.8, comma 2 CCNL 11/4/2008)		652,69
	TOTALE	8.873,27
RISORSE DECENTRATE DI NATURA VARIABILE		
CCNL 1.4.99 art. 15 comma 1 lettera K) incentivo progettazione		3.000,00
	TOTALE	3.000,00

TOTALE COMPLESSIVO FONDO RISORSE DECENTRATE

€ 11.873,27

Art. 5 – Utilizzo del Fondo

I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, come sopra quantificate, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui al CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti.

Nell'ambito dei criteri di cui sopra le parti si danno reciprocamente atto che, nel rigoroso rispetto delle disposizioni legislative volte alla particolare valorizzazione della performance individuale rispetto ad altri istituti del trattamento economico accessorio finanziati dal fondo per le politiche del personale, la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato dovrà garantire un equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico fondamentale e/o che comunque non sono riconducibili al trattamento economico di "prestazione" e/o "risultato", perché destinate al riconoscimento di particolari modalità aggiuntive della prestazione lavorativa "standard" (utilizzo di parte stabile) e le risorse destinate agli istituti di natura variabile e di performance (utilizzo di parte variabile).

Dalla somma delle risorse stabili e delle risorse variabili risulta un totale generale di risorse disponibili pari a euro 11.873,27. Tali somme finanziano, in primo luogo, le voci di salario accessorio previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, come di seguito riportato:

UTILIZZO DI PARTE STABILE		€
Progressioni orizzontali		6.248,32
Indennità di comparto		2.110,56
	Totale	8.358,88

La quota residua del fondo, pari a euro 3.514,39, è definita quale compenso incentivante la valorizzazione della performance individuale, la produttività ed il miglioramento dei servizi, ovvero la realizzazione di progetti-obiettivo e di altre iniziative tese 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.

Con riferimento a tale quota residua (utilizzo di parte variabile) si concorda tra le parti la necessità che la stessa venga destinata come segue:

UTILIZZO DI PARTE VARIABILE	€
Incentivi alla progettazione interna	3.000,00
Indennità per specifiche responsabilità ex art. 17 comma 1 lettera f) del CCNL 1.4.1999	514,39
Totale	3.514,39

Art. 6 – Modalità e criteri di riparto del fondo per la progettazione e l'innovazione

Gli incentivi alla progettazione sono erogati in base alla normativa vigente e alle disposizioni regolamentari interne dell'ente (regolamento di cui all'accordo in delegazione trattante del 20.3.2015 e di cui alla successiva deliberazione di approvazione della GC n. 15 del 14.04.2015).

Art. 7 – Incarichi per specifiche responsabilità

Le parti concordano che per gli incarichi per particolari responsabilità, ai sensi dell'art.25 del d.lgs.150/2009 l'attribuzione è atto gestionale del Responsabile di Servizio preposto, 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 tal fine le parti concordano che le responsabilità del procedimento in materia di:

attività istruttorie e di ogni altro adempimento procedimentale connesso all'emanazione di provvedimenti amministrativi, inclusa l'adozione del provvedimento finale, relativamente all'ufficio demo anagrafico;

integrano la fattispecie delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 1 lettera f) del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006.

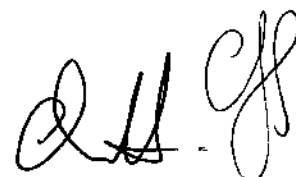
L'indennità riconosciuta è pari a 514,39.

Art. 8 – Riposo compensativo

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale, devono essere preventivamente autorizzate sulla base delle esigenze organizzative dell'ente.

Atteso che presso questo ente non è stato costituito il fondo straordinari, richiamato il verbale di concertazione del 14.02.2014, le parti convengono che le eventuali ore di lavoro straordinario (prestate esclusivamente da personale non titolare di posizione organizzativa) danno luogo a riposo compensativo, quantitativamente equivalente alla durata della prestazione resa, in luogo del relativo compenso economico (art. 38 c. 7 CCNL 14.9.2000).

Il periodo di recupero compensativo deve essere computato a ore lavorative corrispondenti alle ore di straordinario prestate. Le ore cumulate possono dar luogo anche ad un riposo compensativo pari ad una o più intere giornate lavorative, purché sia rispettato il conteggio delle ore.



Il riposo compensativo non dà titolo a percepire la maggiorazione percentuale del valore del lavoro straordinario; quindi per ogni ora di straordinario viene riconosciuto un corrispondente riposo compensativo di un'ora. Si stabilisce tra le parti che il termine entro cui fruire del riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio dell'ente, è fissato al 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stata resa la prestazione straordinaria.

Art. 9 - Sicurezza sul lavoro

Si richiamano le norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., in particolare con verifica periodica dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) in dotazione presso l'ente ed eventuale integrazione degli stessi in ossequio alle norme di legge. L'Amministrazione Comunale si impegna a valutare eventuali segnalazioni da parte della RSU in merito alla adozione di quanto prevede la normativa, anche in base al piano di valutazione dei rischi.

Art. 10 – Progressioni orizzontali

Nel 2016 in caso di cessazioni per collocamento a riposo, sulla base delle risorse che si renderanno disponibili alla contrattazione decentrata, l'amministrazione si impegna all'avvio di procedure per l'attribuzione di progressioni economiche, previa approvazione in contrattazione decentrata dei criteri di selezione.

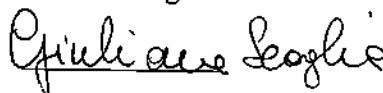
L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

dott.ssa Roberta Beltrame



LE OO. SS.

CISL sig.ra Giuliana Scaglia



L.A.R.S.U.
Sig. Claudio Rovati

