



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

Provincia di FIRENZE

## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

In data 27.11.2013 alle ore 09:30 nella sede del Comune di Palazzuolo Sul Senio ha avuto luogo l'incontro tra:

### Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

- |                                   |                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| ▪ Dott.ssa Iris Gavagni Trombetta | SEGRETARIO COMUNALE             |
| ▪ Dott.ssa Dall'Omo Barbara       | RESP. SERVIZIO GESTIONE RISORSE |

### R.S.U., nella persone di:

- Roberta Visani Scozzi

### Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

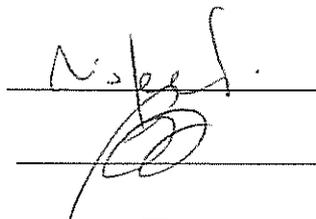
- Sig. Jacopo Geirola CGIL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Palazzuolo Sul Senio per la annualità 2013 fino a nuovo C.C.I.D. La presente ipotesi tiene conto delle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata per gli anni 2011, 2012 e 2013 dettate dalla giunta comunale con deliberazione n. 43 del 02.07.2012.

### PER L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

SEGRETARIO COMUNALE

RESP. SERVIZIO GESTIONE RISORSE



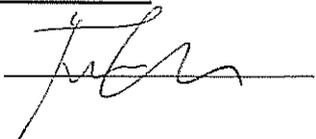
### PER LA R.S.U.



### PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

CGIL

Sig





# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

Provincia di FIRENZE

## IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2013

### Articolo 1 (Campo di applicazione e durata)

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

### Articolo 2 (Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004)

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004. In tale definizione si comprendono le risorse per il salario accessorio di produttività, le indennità contrattuali, la progressione economica all'interno delle categorie, l'indennità di comparto e le altre indennità espressamente previste dalle norme del CCNL.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.

Per quanto concerne il fondo relativo all'anno 2013 si fa riferimento alla determinazione del Responsabile risorse umane n. 264 del 25.11.2013, il cui importo complessivo ammonta ad € 41.372,60, di cui € 41.312,37 di risorse stabili ed € 60,23 di risorse variabili.

Il fondo destinato ai compensi per lavoro straordinario ( PARI AD € 5.281,79) non rileva ai fini della contrattazione decentrata; le relative risorse sono staccate dal fondo per l'incentivazione.

### Articolo 3 (Materie oggetto di contrattazione decentrata)

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
2. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio
3. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
4. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
5. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997
6. Altre materie specificamente previste dal vigente CCNL e non disapplicate dall'ordinamento sopravvenuto, con particolare riferimento al D.lgs. n. 150/2009 ed al DL n. 95/2012



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

Provincia di FIRENZE

## Articolo 4 (Criteri di destinazione delle risorse decentrate)

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate tenendo conto di: tipologia e molteplicità dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;
- B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionale alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;
- C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010. Ad avvenuto sblocco, il contratto decentrato sarà integrato con i criteri per l'attuazione delle progressioni economiche sulla base dei criteri generali previsti dall'art. 5 del C.C.N.L. 31.3.1999;
- D. Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

## Articolo 5 (Riconoscimento dei compensi premiali)

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivo all'incremento della produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività ed al miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si basa sul merito e l'impegno individuale e/o di gruppo articolato sulla base dei fattori specificamente individuati, ai sensi di quanto prescritto dall'art. 9 del D.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 5 del DL n. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012.

Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema premiale operante presso l'amministrazione comunale a far tempo dall'anno 2012, ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D.lgs. n. 150/2009, è disciplinato dal regolamento adottato dall'amministrazione comunale ai sensi degli artt. 7 e 31 del D.lgs. n. 150/2009 stesso e conformemente ai criteri di valutazione stabiliti dall'art. 9 del predetto decreto e dall'art. 5, commi 11 e seguenti del DL n. 95/2012. Al riguardo si fa riferimento al



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

Provincia di FIRENZE

Sistema di valutazione del personale (S.V.P.), e relative schede, approvato con deliberazione della G. C. n. 63 del 29.10.2012 ed in particolare all'articolo 9.

La quota destinata alla premialità è costituita dalla parte del fondo che si rende disponibile dopo aver detratto la quota di risorse destinata a remunerare le posizioni organizzative, le indennità di comparto, le indennità di turno e le altre indennità individuate dal presente contratto.

## Articolo 6 (Indennità: fattispecie, criteri, valori)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, le risorse del fondo sono destinate al finanziamento dei seguenti compensi ed indennità disciplinate contrattualmente:

1. **indennità di turno e maggiorazione oraria per servizio notturno, festivo e festivo/notturno al personale della polizia municipale inserito nella gestione associata** (art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL del 1.4.1999), per l'importo contrattualmente stabilito;
2. **indennità di maneggio valori** (art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL del 1.4.1999) all'economista comunale, al personale addetto all'Ufficio servizi demografici e protocollo. Tale indennità è calcolata in base ad una stima di massima delle somme mediamente in consegna come segue:
  - da € 500,00 a € 2.500,00 di maneggio valori annuo: Euro 0,52 per giorno di effettivo servizio;
  - da € 2.501,00 a € 5.000,00 di maneggio valori annuo: Euro 0,62 per giorno di effettivo servizio;
  - da € 5001,00 a € 7.700,00 di maneggio valori annuo: Euro 1,00 per giorno di effettivo servizio;
  - oltre € 7.701,00 di maneggio valori annuo: Euro 1,55 per giorno di effettivo servizio;
3. **indennità da corrispondere al personale di categoria B e C per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità** (art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 1.4.1999), come di seguito precisato
  - personale categoria C responsabile dell'Ufficio Tributi e economato, indennità annua di € 1.300,00;
  - personale categoria C responsabile dell'Ufficio Servizi interni e al cittadino, indennità annua di € 1.300,00;
  - personale categoria C responsabile dell'Ufficio Servizi demografici e protocollo, indennità annua di € 1.300,00;
  - personale categoria C responsabile dell'Ufficio Urbanistica e progettazione, indennità annua di € 1.300,00;
  - personale categoria B incaricato con formale provvedimento del responsabile del servizio gestione del territorio di coordinare la squadra operai, indennità annua di € 1.000,00;

Il riconoscimento dell'indennità è fatto con apposito motivato provvedimento del Responsabile cui è assegnato il personale interessato, il quale, prima dell'erogazione, verifica il permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione. Tale indennità assorbe eventuali altre indennità previste dal presente contratto per specifiche responsabilità.



# COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

Provincia di FIRENZE

- 4. indennità da corrispondere al personale di categoria B addetto ai servizi manutentivi e di pronto intervento** (art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL del 1.4.1999), al quale viene richiesto di svolgere attività di durata imprevedibile, fuori degli orari di servizio ordinari, indennità annua di € 700,00. Per la corresponsione della presente indennità il responsabile del servizio gestione del territorio dovrà attestare mediante formale provvedimento la qualità ed il numero di interventi effettuati nel corso dell'anno, che non potrà essere in ogni caso inferiore a 25;
- 5. compenso da corrispondere ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa, diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi** (art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL del 1.4.1999), con le modalità stabilite dalla delibera della giunta comunale n. 63 del 29.10.2012.

## Articolo 7 (Interpretazione autentica)

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

## Articolo 8 (Norma transitoria)

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2013, ai sensi dell'art. 65, commi 1, 2 e 4, del Dlgs. n. 150/2009. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetto dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dall'esercizio 2013. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141/2011.

## Articolo 9 (Certificazione del contratto decentrato integrativo)

Le parti si danno reciprocamente atto che gli effetti giuridici ed economici del contratto collettivo decentrato integrativo decorreranno esclusivamente a seguito della positiva certificazione da parte del revisore dei conti apposta sulle relazioni di corredo allo stesso prescritte dal vigente ordinamento (Relazione Tecnico-Finanziaria e Relazione Illustrativa), ai sensi della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012.

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

*riservate*  
  
