

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL Periodo 2011/2013

In data 16/07/2012, presso la sede Comunale ha avuto luogo l'incontro delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata preintesa afferente il contratto decentrato integrativo aziendale per il periodo 2011/2013 relativa al personale dipendente del Comune di Cortona.

Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente: F.to d.ssa Paola Riccucci – Dirigente

Componenti: F.to dr. Alfredo Gnerucci – Dirigente

F.to Ing. Marica Bruni – Dirigente

F.to D.ssa Patrizia Nuzzi

F.to D.ssa Maria Rosa Quintili

Delegazione sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

F.to Trojanis, Cacini, Vincioni

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL/FP F.to Ghiandelli _____

CISL/FPS F.to Brizzi _____

UIL/FP =====

DICCAP F.to Brutti _____

Art.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31/03/99, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004, si applica a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno parziale per il triennio 2011/2013

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta e salvo quanto previsto al successivo art. 12, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibile con il presente CCDI.

La determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alla 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 ha durata per il biennio 2011/2012.

Art. 2 FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL del 22/01/2004

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 22/01/2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente dall'Amministrazione Comunale 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 (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

Nel periodo di riferimento del presente contratto la determinazione delle risorse sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Art. 3 MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Avuto presente quanto disposto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/01 e ss.mm., sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti l'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative

dirigenziali di cui agli artt. 5 c. 2, 16 e 17 del medesimo decreto, le materie del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.

Ai sensi dell'art. 40 c. 3 bis la contrattazione collettiva si svolge sulle materie, con i vincoli ed i limiti stabiliti dai contratti nazionali. Per l'elencazione delle materie oggetto di contrattazione si rinvia quindi alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale vigente nel tempo.

Art. 4 STRUMENTI DI PREMIALITA'

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel periodo di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010);
- c) la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata 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;

Art. 5 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 del 22/01/2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

1. *Compensi per trattamenti economici accessori (indennità)*- Alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia di servizi erogati,

estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità.

2. *Progressioni orizzontali (PEO)*- al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. 78/2010 e ss. mm.
3. *Retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa*- il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato è determinato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità di servizio e posizioni caratterizzate da alto grado di responsabilità e professionalità come individuate dall'Ente (artt. 8, 9 e 10 CCNL del 31/3/1999).
4. *Indennità di comparto*- al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione del trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.
5. *Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi*- al finanziamento di questo istituto sono destinate le risorse necessarie ad erogare compensi incentivanti la produttività, attraverso l'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi di miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22/01/2004).

Art. 6 INDENNITA': FATTISPECIE, CRITERI, VALORI.

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 31/03/99, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, vengono erogati al personale i seguenti compensi:

INDENNITA' DI RESPONSABILITA' art. 36 CCNL 2004

- a) **Art. 36 c.1** – L'Ente in relazione al proprio modello organizzativo individua solo per il personale di cat. D diversi livelli di responsabilità relativi a specifiche posizioni di lavoro nell'ambito delle singole attività cui correlare il compenso di cui trattasi.

Detto compenso viene riconosciuto esclusivamente al personale cui risultino attribuite specifiche responsabilità, con atto formale dell'Amministrazione, in ottemperanza a specifiche disposizioni legislative.

Stante l'attuale assetto organizzativo sono previste le seguenti indennità:

- Funzionario responsabile dei tributi ex D.Lgs. n. 504/92 € 1.800
- Funzionario responsabile del servizio statistica ex art. 3 D.Lgs. n. 322/89 € 1.200

5) **Art. 36 c. 2** – Detta indennità compensa le specifiche responsabilità del personale delle cat. B, C e D, attribuita con atto formale dell'Amministrazione, derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale
- Addetti URP
- Ufficiale giudiziario attribuita al messo notificatore
- Personale addetto al servizio di protezione civile

L'indennità viene confermata per ogni fattispecie nella misura unica di € 300 lorde annue.

Al fine di consentire l'erogazione delle suddette indennità dovranno essere trasmessi al Servizio Personale, a cura del Direttore di Settore competente, gli atti formali di incarico e/o di revoca per ogni specifica funzione. Una volta fatta la comunicazione essa si intende confermata anche per il futuro sino a diversa informazione specifica.

Le indennità di cui alla lett. A) e B) vengono corrisposte ove sussistono le condizioni per l'attribuzione dello stipendio e pertanto al pari di questo subiscono la riduzione o la sospensione per le cause normative, contrattuali e regolamentari previste.

INDENNITA' di RISCHIO - art. 37 ccnl 14/09/2000

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 - € 30,00). La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di ogni servizio.

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

–attività che, per oggettive gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- Preparazione cibi (cuochi)
- Assistenza agli anziani (operatori presso il CRA)
- Guida mezzi pesanti, scuolabus e auto di rappresentanza (autisti mezzi pesanti, autisti scuolabus e autisti auto di rappresentanza)
- Manutenzione del patrimonio (Collaboratori tecnico professionali ed esecutori tecnici quali meccanici, cantonieri, tumulatori, elettricisti, idraulici, giardinieri, fabbri, muratori, cantonieri e addetti al servizio di igiene urbana)

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni soggette a rischio, secondo i criteri sopra stabiliti ed in base alla valutazione del responsabile del servizio, compete, per il periodo di **effettiva** esposizione al rischio, una indennità mensile di € 30,00.

Al fine di corrispondere l'indennità in esame sarà cura dei responsabili di ogni servizio trasmettere al Servizio Personale apposita certificazione per ciascun dipendente inerente il **periodo di effettiva esposizione al rischio** semestralmente entro il mese successivo alla chiusura del semestre.

INDENNITA' di DISAGIO – art. 17 c. 2 lett. E) ccnl 01/04/99

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare “disagio” come in prosieguo inquadrare compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, un'indennità specifica.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di naturale temporale e spaziale), ed è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari la cui individuazione è di esclusiva competenza del Responsabile del servizio.

Si individuano quali fattori rilevanti di disagio la prestazione richiesta e resa in presenza di eventi eccezionali a cui corrisponda un intervento d'urgenza in condizioni sfavorevoli, di tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo. Spetta per ogni prestazione richiesta, resa e certificata secondo le suddette caratteristiche un'indennità di disagio pari a 20 euro a prestazione con un max individuale di euro **360,00 annui**.

La corresponsione di detta indennità sarà effettuata con periodicità annuale, di norma entro il mese di marzo, previa certificazione inoltrata dai singoli Responsabili di Servizio al Servizio Personale entro il mese di febbraio. Per l'anno 2011 la certificazione dovrà essere trasmessa entro 30 gg. dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, turno o di reperibilità

INDENNITA' di TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO-FESTIVO – art. 17 c. 2 lett. D) ccnl 01/04/99

Si da atto che sono confermati integralmente gli istituti attualmente vigenti la cui remunerazione viene posta prioritariamente a carico delle risorse variabili.

Art. 7 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA.

Preso atto che:

- Ai sensi dell'art. 9 comma 1 del D.Lgs. n. 78/2010 convertito con legge 122/2010, la progressione economica nel triennio 2011/2013 può avere valore solo ai fini giuridici e non economici;
- Non è possibile ora ipotizzare, verificata l'attuale consistenza del fondo delle risorse stabili (le uniche che possono compensare le progressioni orizzontali), quali risorse saranno effettivamente disponibili nell'anno 2014 (anno in cui le progressioni orizzontali ritorneranno ad avere effetti economici) per il pagamento delle progressioni economiche;

le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in L. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

Art. 8 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti danno atto che le risorse destinate alla retribuzione di posizione dei titolari di posizioni organizzativa sono quelle derivanti dalla individuazione e dalla "pesatura" effettuata autonomamente dall'Amministrazione Comunale.

Ai titolari delle posizioni organizzative viene riconosciuto, previa valutazione effettuata dal Dirigente secondo i criteri, la metodologia e la scheda di valutazione

individuale già adottata, una retribuzione di risultato nella misura massima del 15% della retribuzione di posizione.

Art. 9 COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale e collettiva sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.

L'erogazione delle suddette risorse avverrà, con i criteri e la metodologia già applicati negli anni precedenti, a seguito di valutazione da parte dei Dirigenti secondo la scheda di valutazione individuale già operante in quanto rispondente ai criteri di erogazione legislativamente e contrattualmente previsti.

Art. 10 PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZAZIONE DI RISORSE SPECIFICHE – Art. 15 c. 1 lett. K) e art. 17 c. 2 lett. G) ccnl 01/04/99

Relativamente agli incentivi ex art. 92 c. 5 e 6 del D.Lgs. n. 163/2006 le parti danno atto che, pur nella consapevolezza della necessità di una rivisitazione dei criteri di erogazione, resta attualmente confermato quanto previsto nel vigente regolamento approvato all'uopo dalla G.C.

Anche per gli incentivi ex art. 59 c. 1 lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997 resta confermato quanto previsto nel vigente Regolamento approvato dall'Ente.

Art. 11 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Dato atto che:

- *“Le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate”. (Art. 40, c. 3 del D. Lgs. 165/2001);*

Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 gg 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 CCDI.

Art. 12 DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, se ed in quanto compatibili con le vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali e dalle vigenti disposizioni di legge.

Le parti danno reciprocamente atto che, qualora anche uno degli istituti economici previsti nel presente CCDI e/o la relativa applicazione sia da modificare a seguito di novità legislative e/o giurisprudenziali, sarà necessario adottare tempestivamente la riapertura del tavolo negoziale.