

COMUNE DI CASSINELLE

Provincia di Alessandria

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2007-2008-2009

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
E

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Richiamati, *per relationem perfectam*:

- Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2005/2006, approvato con Deliberazione Giunta Comunale n. 1 del 11.01.2007, sottoscritto in data 13.01.2007;
- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni ed Autonomie Locali quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007;
- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni ed Autonomie Locali biennio economico 2008-2009.

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

Art. 1 - Composizione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del vigente CCNL 01.04.1999, è così composta:

per la parte pubblica:

Pier Giorgio CABELLA – Presidente

per la parte sindacale:

Roberta CAROSIO – R.S.U.

Claudia STINCO – Rappresentante territoriale FP-CGIL

Art. 2 – Principi generali della contrattazione decentrata

1. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di negoziazione. È sottoscritto definitivamente dopo che l'ipotesi è stata sottoposta al controllo del Collegio dei Revisori sulla compatibilità con i vincoli di bilancio, è stata acquisita la relativa certificazione degli oneri e la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a tale sottoscrizione. Entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione definitiva.
2. Il CCDI non può contenere norme in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti con la costituzione delle risorse decentrate. Le clausole difformi sono nulle e non applicabili.
3. Fatte salve diverse disposizioni nel testo, il CCDI normativo ha validità quadriennale e si intende tacitamente rinnovato, di anno in anno, fino alla stipula del nuovo, a seguito di sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).
4. Il CCDI di destinazione delle risorse decentrate ha validità annuale ed è oggetto di negoziazione dopo che l'Amministrazione ha costituito il fondo.
5. Sono soggetti al CCDI i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, anche in comando o in distacco c/o altra

Amministrazione, in distacco sindacale, con utilizzo a tempo parziale. Sono esclusi i dirigenti, per i quali vige una separata contrattazione.

6. Eventuali controversie interpretative delle norme sono risolte con l'interpretazione congiunta e formale delle parti, con la sostituzione della clausola controversa.

7. Il CCDI normativo e quello annuale di destinazione delle risorse decentrate è trasmesso all'ARAN, notificato ai dipendenti e divulgato all'interno dell'Amministrazione.

8. Le norme giuridiche, accompagnate dai pareri resi dai competenti organi e dalle pronunce giurisdizionali configurano un sistema assai rigido di responsabilità in caso di mancato rispetto del sistema di relazioni sindacali e, in particolare, nel caso in cui i contratti decentrati integrativi non rispettino le previsioni dettate dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 3 – Campo di applicazione e materie. Rinvio

1. Le norme di riferimento per la individuazione delle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono contenute essenzialmente nell'art. 16 CCNL 31.03.1999, nell'art. 4 CCNL 01.04.1999 e nel CCNL 14.09.2000 (cd. code contrattuali).

2. Il legislatore, con la legge delega 04.03.2009 n. 15 (*Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti*), ha deciso di modificare l'impianto normativo che regola la contrattazione nel pubblico impiego, dettando principi che postulano né un semplice *maquillage* né il ritorno alla condizione precedente, ma un' incisiva riforma che, pur non incidendo sui capisaldi, dà una lettura diversa della materia *de qua* (articolo 3, comma 1: *L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare la disciplina della contrattazione collettiva nel settore pubblico al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro e ad assicurare il rispetto della ripartizione tra le materie sottoposte alla legge, nonché, sulla base di questa, ad atti organizzativi e all'autonoma determinazione dei dirigenti, e quelle sottoposte alla contrattazione collettiva*).

3. Le parti - stanti il ritardo con cui si giunge alla stipulazione del presente CCDI, l'urgenza di provvedere in ordine alla distribuzione delle risorse decentrate per gli anni 2007, 2008 e 2009 e le incertezze circa il nuovo modello contrattuale cui si perverrà a seguito della legge delega suddetta – intendono per il momento principalmente disciplinare la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per gli anni 2007, 2008 e 2009. Pertanto, per quanto non previsto dal presente CCDI, restano in vigore le clausole dei precedenti contratti decentrati, fatta salva l'applicazione delle disposizioni gerarchicamente superiori.

Art. 4 - Vigenza del presente contratto e verifica.

1. Per quanto precisato al precedente articolo 3, comma 3, il presente CCDI è valido per gli anni 2007, 2008 e 2009.

2. Su richiesta di una delle parti, viene condotta una verifica congiunta sull'attuazione degli istituti previsti nel presente CCDI. Qualora sorgono controversie collettive sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, ciascuna delle parti può promuovere un'interpretazione autentica della clausole controverse, con le modalità di cui all'articolo 9 del CCNL 22.01.2004.

Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Ricognizione Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le regole per la costituzione del fondo per le risorse sono fissate dai contratti collettivi nazionali di lavoro, hanno un carattere vincolante e non sono oggetto di

contrattazione decentrata. Il fondo è costituito unilateralmente dal Comune. Ovviamente i soggetti sindacali possono evidenziare errori, incompletezze ed inesattezze, provocando l'esercizio del potere di autotutela dell'ente, e adire il giudice del lavoro.

2. Le parti danno atto che, dai dati forniti dall'Amministrazione e preventivamente verificati, l'importo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, rappresentate nella loro articolazione e quantificazione nei prospetti allegati (*DETERMINAZIONE FONDO 2007, DETERMINAZIONE FONDO 2008, DETERMINAZIONE FONDO 2009*), parti essenziali ed integranti, ammontano come in appresso:

- Anno 2007.....Euro 9.086,56 (Euro 7.745,95 risorse stabili - Euro 1.340,61 risorse variabili)
- Anno 2008.....Euro 12.363,73 (Euro 8.396,38 risorse stabili - Euro 3.967,35 risorse variabili)
- Anno 2009.....Euro 13.176,09 (Euro 8.396,38 risorse stabili - (Euro 4.779,71 risorse variabili)

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. L'art. 17, comma 1, del CCNL 01.04.1999, stabilisce che le risorse decentrate in parola "sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati"

2. Anno 2007

Le risorse complessivamente definite per l'anno 2007, che ammontano a Euro 9.086,56, vengono distribuite per Euro 7.982,87, e sono utilizzate secondo la tabella allegata (*Scheda destinazione risorse decentrate anno 2007*), parte essenziale ed integrante del presente contratto, e di seguito specificata:

A) Fondo per la corresponsione incrementi retributivi connessi alla retribuzione economica orizzontale (utilizzo stabile): Euro 1.438,58 per le progressioni economiche già acquisite sino al 31.12.2006.

B) Fondo per l'indennità di comparto (utilizzo stabile): Euro 1.167,00 - L'importo viene determinato secondo quanto stabilito dall'art. 33 del CCNL del 22.01.2004.

C) Fondo per il pagamento dell'indennità di rischio (utilizzo variabile): secondo la disciplina di cui all'art.17 comma 2 lettera d) C.C.N.L. del 01/04/1999 e s.m.i.: **Euro 77,29**, per un'unità di personale(B3).

D) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (utilizzo variabile), a norma dell' art. 17, comma 2, lettera f), CCNL del 01.04.1999 e s.m.i.): **€ 300,00** per 1 unità di personale (C1).

E) Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi ex art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01.04.1999 (utilizzo variabile): Euro 5.000,00. Si applicano gli obiettivi, i criteri e correttivi indicati nell'art. 11 del CCDI 2005/2006.

Le parti, in accordo, decidono di non utilizzare una parte del fondo, pari a Euro 1.103,69, che confluisce nella parte variabile del fondo 2008.

3. Anno 2008

Le risorse complessivamente definite per l'anno 2008, che ammontano a Euro 12.363,73, vengono distribuite per Euro 9.437,19, e sono utilizzate secondo la tabella allegata (*Scheda destinazione risorse decentrate anno 2008*), parte essenziale ed integrante del presente contratto, e di seguito specificata:

A) Fondo per la corresponsione incrementi retributivi connessi alla retribuzione economica orizzontale (utilizzo stabile):

Euro 1.123,58 per le progressioni economiche già acquisite sino al 31.12.2007.

Euro 506,64 per una progressione economica da attuare con decorrenza 01.01.2008 da C1 a C2.

Per i criteri e le procedure di attuazione si richiama l'art. 12 del CCDI 2005/2006

Il totale del fondo di cui alla presente lettera A) è, pertanto, per l'anno 2008, di **Euro 1.630,23**.

B) Fondo per l'indennità di comparto (utilizzo stabile): Euro 1.238,82 - L'importo viene determinato secondo quanto stabilito dall'art. 33 del CCNL del 22.01.2004.

C) Fondo per il pagamento dell'indennità di rischio (utilizzo variabile): secondo la disciplina di cui all'art.17 comma 2 lettera d) C.C.N.L. del 01/04/1999 e s.m.i.: **Euro 150,00**, per un'unità di personale (B3).

D) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (utilizzo variabile), a norma dell' art. 17, comma 2, lettera f), CCNL del 01.04.1999 e s.m.i.): **€ 300,00** per 1 unità di personale (C1).

E) Incentivo Istat, ex DPCM 1 agosto 2000 (utilizzo variabile): Euro **618,14** compenso incentivante da attribuire ad una unità Cat. C (Euro 349,61) e ad una unità Cat. D (Euro 268,53);

F) Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi ex art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01.04.1999 (utilizzo variabile): Euro **5.500,00**. Si applicano gli obiettivi, i criteri e correttivi indicati nell'art. 11 del CCDI 2005/2006.

Le parti, in accordo, decidono di non utilizzare una parte del fondo, pari a Euro 2.926,54, che confluisce nella parte variabile del fondo 2009.

3. Anno 2009

Le risorse complessivamente definite per l'anno 2009, che ammontano a Euro 13.176,09, vengono distribuite *in toto*, e sono utilizzate secondo la tabella allegata (*Scheda destinazione risorse decentrate anno 2009*), parte essenziale ed integrante del presente contratto, e di seguito specificata:

A) Fondo per la corresponsione incrementi retributivi connessi alla retribuzione economica orizzontale (utilizzo stabile):

Euro 1.630,23 per le progressioni economiche già acquisite sino al 31.12.2008.

Euro 2.312,10 per una progressione economica da attuare con decorrenza 01.01.2009 da D2 a D3.

Per i criteri e le procedure di attuazione si richiama l'art. 12 del CCDI 2005/2006

Il totale del fondo di cui alla presente lettera A) è, pertanto, per l'anno 2009, di **Euro 3.942,33**.

B) Fondo per l'indennità di comparto (utilizzo stabile): Euro 1.487,88 - L'importo viene determinato secondo quanto stabilito dall'art. 33 del CCNL del 22.01.2004.

C) Fondo per il pagamento dell'indennità di rischio (utilizzo variabile): secondo la disciplina di cui all'art.17 comma 2 lettera d) C.C.N.L. del 01/04/1999 e s.m.i.: **Euro 360,00**, per un'unità di personale (B3).

D) Fondo per l'indennità prontà disponibilità assimilabile al disagio (utilizzo variabile): è determinato in **Euro 650,00**. L'istituto sarà applicato per un'unità di personale (B3) per servizi di pronto intervento derivanti da avversità atmosferiche (compreso quindi sgombero neve) o da altri eventi che richiedano opere di messa in sicurezza di beni patrimoniali e demaniali. Sarà, altresì applicato per esigenze di pronto intervento connesse a manifestazioni locali di particolare rilevanza (Festa Patronale, Manifestazioni varie) e per l'organizzazione, da solo, del servizio scuolabus.

E) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (utilizzo variabile), a norma dell' art. 17, comma 2, lettera f), CCNL del 01.04.1999 e s.m.i.): **€ 1.200,00** per 1 unità di personale (C1).

F) Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi ex art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 01.04.1999 (utilizzo variabile): Euro 5.535,88. Si applicano gli obiettivi, i criteri e correttivi indicati nell'art. 11 del CCDI 2005/2006.

Art. 7 – Criteri generali della metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione

1. Fatti salvi i richiami contenuti nel precedente articolo agli articoli 12 e 13 del CCDI 2004/2005, il sistema di valutazione dei risultati e della prestazione è orientato a favorire lo sviluppo professionale e di carriera dei dipendenti, a fronte dell'ottimale livello qualitativo e quantitativo dei prodotti erogati all'utenza. È ispirato ai seguenti fondamenti:

- a) preventiva comunicazione dei criteri e dei metodi di valutazione adottati;
- b) conoscenza dei risultati e dei comportamenti dei valutati;
- c) periodo di servizio significativo per apprezzare la prestazione;
- d) comunicazione ed eventuale confronto sui risultati della valutazione;
- e) garanzia del contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
- f) collegamento della valutazione al sistema premiante.

Deve, inoltre, fornire informazioni:

- a) sul grado di conseguimento dei risultati di gruppo, attraverso adeguati metodi quantitativi dei volumi e degli indicatori quantitativi e qualitativi;
- b) sul grado di apporto individuale, in termini di risultati conseguiti e di comportamenti organizzativi realizzati.

2. L'organo di controllo certifica il processo di valutazione e le conclusioni sono tenute in considerazione anche per la successiva e autonoma valutazione della prestazione di chi valuta.

3. I fattori di valutazione della prestazione, che discendono dai principi e criteri stabiliti nel CCNL, sono definiti in modo da apprezzare i risultati e i comportamenti organizzativi individuali per la coerenza con il perseguimento dei risultati attesi dell'organizzazione e per individuare le abilità e le potenzialità.

4. La responsabilità della valutazione della prestazione è del responsabile della massima struttura, che è soggetto al rispetto della Legge, del CCNL, del CCDI e dei metodi previsti nell'apposita metodologia, attenendosi all'etica professionale che richiede la valutazione. Il responsabile di servizio può acquisire informazioni ed elementi di conoscenza utili dai rispettivi collaboratori responsabili degli uffici o da analoghe figure professionali.

5. Il dipendente può chiedere la revisione della valutazione al responsabile che lo ha valutato, entro venti giorni dalla sottoscrizione per presa visione, in modo formale e motivato. Il responsabile assume la propria decisione definitiva entro venti giorni dalla presentazione della richiesta. La sottoscrizione per presa visione della valutazione da parte del dipendente ovvero la decisione definitiva assunta dal responsabile del servizio sulla richiesta di modifica conclude il processo di valutazione.

6. La valutazione rileva, in particolare, per l'individuazione dei bisogni formativi, lo sviluppo professionale, la progressione di carriera economica e giuridica, l'incentivazione della produttività, l'attribuzione degli incarichi.

Art. 8 - Mensa e buono pasto

1. Ai sensi delle vigenti normative contrattuali, al personale sottoposto ad una articolazione oraria di lavoro, anche se in prolungamento orario o in straordinario, che comunque prevede una interruzione meridiana compresa fra 30 minuti e 2 ore, dovrà essere garantito il diritto al pasto.

2. Nell'impossibilità di poter garantire il pasto, l'Ente riconoscerà al dipendente con decorrenza dal 01.01.2009 ogni qualvolta ne avrà diritto, un buono pasto o ticket di valore pari alla somma che l'ente è tenuto a pagare ai sensi delle vigenti disposizioni, e non inferiore a € 5,16, da determinarsi da parte dell'autorità comunale competente.

Art. 9 - Norme finali

1. Per quanto non espressamente previsto o modificato dal presente contratto trova applicazione la disciplina del CCDI 2005/2006, approvato con Deliberazione G.C. n. 1 del 11.01.2007 e sottoscritto dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica in data 13.01.2007.

Letto, firmato e sottoscritto in Cassinelle, li 07.10.2009

Per l'Amministrazione:

Il Presidente (f.to Dott. Pier Giorgio Cabella)

per la parte sindacale:

R.S.U. (f.to Dott.ssa Roberta Carosio)

Rappresentante territ. FP-CGIL (f.to Sig.ra Claudia Stinco)

In esecuzione della delibera G.C. n. 60/2009 del 29.10.2009, dichiarata immediatamente eseguibile, l'ipotesi di accordo viene di seguito sottoscritto in data 29.10.2009 dal Presidente della Delegazione di Parte Pubblica

Cassinelle, li 29.10.2009

Il Segretario Comunale
Presidente della delegazione
Trattante di Parte Pubblica
F.to Dott. Pier Giorgio Cabella