



COMUNE DI ALPIGNANO

Provincia di Torino

Viale Vittoria 14 • 10091 ALPIGNANO (TO) • ITALIA

Tel. 011.9666611 • Fax 011.9674772

www.comune.alpignano.to.it

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2010 DEL COMUNE DI ALPIGNANO.

Il giorno 29 marzo 2011 alle ore 09.30

Premesso che

- in relazione alla contrattazione decentrata integrativa ed a seguito del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio effettuato dai Revisori dei Conti;
- con Deliberazione n. 7 del 18/01/2011 la Giunta Comunale ha autorizzato la Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione del contratto come già definito dalle parti in data 27/12/2010 attraverso la sottoscrizione della preintesa;

si sono incontrate presso il Comune di Alpignano:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Alpignano, composta dai Sigg.ri:

- Carlo CONSOLANDI, Segretario - Presidente
- Franco FERRETTI, Direttore Area Affari Generali

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri:

- CGIL territoriale: Franca Soffietti
- CISL territoriale: Gianni Favaro

le R.S.U. rappresentate dai Sigg.ri:

- R.S.U. CISL Alpignano: Bianca Biglia - Paola Buso - Michele Intonti
- R.S.U. CGIL Alpignano: ~~Matteo Rolando~~ - Giorgio Melis

Le parti recepiscono *in toto* l'allegata preintesa mediante la contestuale sottoscrizione del presente verbale.

COMUNE DI ALPIGNANO

CGIL:

Franca Soffietti

CISL:

Gianni Favaro

R.S.U. del Comune di Alpignano:

Paola Buso *Bianca Biglia* *Michele Intonti*
Matteo Rolando

**PREINTESA CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2010**

Il giorno 27/12/2010 alle ore 16,10 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Alpignano, composta dai Sigg.ri:

- Carlo CONSOLANDI: Segretario – Presidente
- Franco FERRETTI: Direttore Area Affari Generali

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri:

- - Gianni FAVARO
- - Franca SOFFIETTI

le R.S.U. rappresentate dai Sigg.ri:

- - Michele INTONTI
- - Paola BUSO
- - Giorgio MELIS
- - Bianca BIGLIA
- - Matteo ROLANDO

si sono incontrate presso il Comune di ALPIGNANO e hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

Le parti

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4 comma 5 del CCNL dell'1/4/1999, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi.

Dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL dell'1/4/1999 e dall'art. 16 del CCNL del 31/3/1999.

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.17 CCNL del 1/4/99

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato. Non si applica al personale titolare di posizione organizzativa o di indennità omnicomprensiva ex art. 90 TUEL.

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1/1/2010 e scadono il 31/12/2010.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

**ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

Il fondo per l'anno 2010 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art. 31 CCNL del 22 Gennaio 2004, con la conferma delle risorse stabili già individuate per l'anno 2005, fatta salva la verifica degli incrementi connessi alle cessazioni dal servizio verificatesi nel precedente anno e l'individuazione delle risorse aventi carattere di variabilità:

Risorse contratto integrativo ANNO 2010			
Risorse Stabili		Risorse Variabili	
Risorse ex art.31 c.1 CCNL 22/1/2004 (fondo consolidato)	Euro 170.875,05	Art.15 lett.d) CCNL 1/04/99 somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	Euro /
Risorse ex art. 32 c.1 e c.2 CCNL 5/10/2001	Euro 22.021,17	Art.15 lett.e) CCNL 1/04/99 Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c. 57 e seguenti della L. 662/1996 (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità e 20% produttività individuale collettiva)	Euro /
Risorse ex art.15 c.5 CCNL 1/4/99 (incremento stabile della dotazione organica)	Euro 1.833,00	Art.15 lett.k) CCNL 1/04/99 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 CCNL 1/04/99	Euro /
Differenziale ex art.29 e Dichiarazione Congiunta n.14 CCNL 22/1/04	Euro 3.647,93	Art.15 lett.m) CCNL 1/04/99 Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 ccnl 1/04/99	
Comma 1, articolo 4 CCNL 09.05.06 (0,50% sull'anno 2003)	Euro 14.336,89	Art.15 c.2 CCNL 1/04/99 Integrazione pari al 1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997	Euro 22.644,05
Comma 2, articolo 8 CCNL 11.04.08 (0,60% sull'anno 2005)	Euro 13.304,71	Art.15 c.5 CCNL 1/04/99 Integrazione di risorse per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche comprensivo del finanziamento oneri per previdenza integrativa Polizia Municipale	Euro 58.385,20
Differenziale ex art. 29 e Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/1/04 (CCNL 2006)	Euro 2.546,05	Art. 4 CCNL 31/07/2009 (incr. 1% su m.s. 2007)	Euro /
Differenziale ex art. 29 e Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/1/04 (CCNL 2008)	Euro 3.615,56	Finanziamento da progetto Tributi/CADOS	Euro /
Differenziale ex art. 29 e Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/1/04 (CCNL 2009)	Euro 3.078,79	Risparmio fondo anno precedente	Euro 11.252,16
TOTALE	Euro 235.259,15	TOTALE	Euro 92.281,41

[Handwritten signatures and initials on the right margin of the table]

ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.17 CCNL del 1/4/99 e della Dichiarazione Congiunta n. 19 al CCNL del 22/1/2004, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

RISORSE STABILI	Euro 235.259,15
UTILIZZO	
Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL del 1/4/99	Euro 119.063,30
Indennità di comparto (art.33 CCNL del 22/1/2004)	Euro 39.513,31
Remunerazione delle indennità di cui all'art.31 c.7 secondo periodo CCNL del 14/9/2000 e dell'art.6 CCNL del 5/10/2001 per il personale educativo asili nido	Euro 1.165,20
Risorse per turno, reperibilità, maggiorazioni orarie ai sensi della lettera d) dell'art. 17 CCNL 1/4/99	Euro 28.812,04
Nuovo servizio di reperibilità Polizia Municipale	Euro 2.273,00
Nuovo servizio di reperibilità Ufficio Tecnico	Euro 640,46
Ulteriori progressioni orizzontali	Euro 000000
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 191.467,31
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	Euro 43.791,84

Le risorse stabili disponibili sopra evidenziate saranno utilizzate € 43.791,84 quali risorse aggiuntive per la produttività individuale.

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'H.H.H.' and other illegible marks.]

ART.5 – UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili, individuate nella somma totale di **Euro 92.281,41**, sono così destinate:

RISORSE VARIABILI	Euro 92.281,41
UTILIZZO	
1) Lavoro straordinario per eventi eccezionali	Euro 10.000,00
2) Previdenza integrativa Polizia Municipale	Euro 9.900,00
3) Art.36 CCNL 14/9/2000 (Indennità maneggio valori)	Euro 1.500,00
4) Art.37 CCNL 14/9/2000 (Indennità di rischio)	Euro 7.130,00
5) Art. 17 lettera i) CCNL 1/4/99 (Indennità Ufficiali Stato civile e Ufficiali d'Anagrafe)	Euro 1.710,00
6) Art. 36 comma 2 CCNL 2004 (ART. 17 lettera i CCNL 1/4/99) (indennità URP)	Euro 1.125,00
7) Art. 17 lettera f) CCNL 1/4/99 (indennità responsabilità)	Euro 23.333,00
8) Art. 17 lettera a) CCNL 1/4/99 (Indennità Nido Estivo)	Euro 1.645,00
TOTALE DESTINAZIONI	Euro 56.343,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI (su risorse variabili)	Euro 35.938,41

1) in merito al punto 1) si rinvia a quanto stabilito con deliberazione n. 199 del 04/10/2010

Le somme assegnate a ciascun servizio dipenderanno dalle richieste avanzate da ciascun Direttori d'Area sulla base di reali esigenze rientranti nelle fattispecie indicate in suddetto atto;

2) In merito al punto 2) si precisa che il calcolo avviene sulla base dell'ipotesi di accordo raggiunto durante la riunione del 8/01/2010, precisando che il dipendente avrà diritto alla previdenza integrativa vigili solo dopo 6 mesi di servizio effettivo presso il Comune di Alpignano;

3) Le voci dalla 3) alla 6) sono ripartite fra il personale secondo i criteri individuati e siglati nell'accordo del 27/09/2001 con l'eccezione che l'indennità Ufficiali Stato civile e anagrafe viene elevata a 300,00 euro su base annua a persona;

4) La voce 7) (indennità per particolari responsabilità) è determinata secondo il criterio approvato nel corso dell'incontro di delegazione trattante del 24/11/2006; tale sistema non prevede più l'ipotesi di erogazione solo con riferimento alla categoria di appartenenza (accordo decentrato del 15/02/2000), ma fa riferimento ad una attribuzione della risorsa che tiene conto di n. 3 fattori, costituiti dal numero di

dipendenti coordinati, dalla categoria di appartenenza e dalla responsabilità e competenze attribuite al titolare dell'indennità (la valutazione in merito a tale ultimo fattore sarà effettuata dal Direttore d'Area).

Nell'anno 2010 è stata prevista l'istituzione con decorrenza 01/07/2010 delle seguenti nuove figure di responsabilità :

- 1) Facente Funzione di Vice Comandante della Polizia Municipale - Euro 625,50 (max percepibile)
- 2) Responsabile della Protezione Civile - Euro 625,50 (max percepibile)
- 3) Responsabile Ufficio Promozione del Territorio - Euro 500,40 (max percepibile)
- 4) Coordinatore della Protezione Civile - Euro 500,40 (max percepibile)

Il premio viene calcolato presupponendo che il Direttore d'Area attribuisca il massimo del punteggio per la valutazione della responsabilità e delle competenze richieste (punto 2° dei parametri indicati nell'accordo del 24/11/2006) e comunque il cui ammontare complessivo non potrà superare i seguenti massimali su base annua:

per la categoria B: euro 1.500,00
per la categoria C: euro 1.800,00
per la categoria D: euro 2.000,00

Euro 79.730,25 derivanti dalla somma algebrica tra le risorse disponibili sulla parte stabile (Euro 43.791,84) e le risorse disponibili sulla parte variabile (Euro 35.938,41) sono destinati ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art.17 lett.A) CCNL del 1/4/99.

Totale risorse da destinarsi ad incentivi collettivi ex art.17 lett. a) CCNL 1/4/99	Euro 79.730,25
--	-----------------------

ART. 6 - COMPENSI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Il premio destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza nella gestione delle attività lavorative è erogato in forma di incentivo individuale, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati dal Direttore dell'Area. Gli obiettivi da realizzarsi sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 197 del 04/10/2010.

Tutti i soggetti che partecipano alla realizzazione di tali obiettivi accedono alla distribuzione del fondo per la produttività sulla base del numero ed al grado di raggiungimento degli obiettivi cui ciascun collaboratore partecipa e all'importanza dell'obiettivo per l'Amministrazione.

Nello specifico la ripartizione tra il personale avverrà in base ai criteri di raggiungimento e/o superamento degli obiettivi del PEG 2010 secondo le seguenti ponderazioni:

1. obiettivo non avviato e/o non perseguito
 - per rinuncia esplicita del dipendente alla partecipazione all'obiettivo;
 - per responsabilità diretta e documentata del dipendente : Euro 0.

In ogni caso sarà riconosciuto il 100% del premio di produttività nel caso in cui il progetto non venga avviato o non sia pienamente raggiunto per cause non attribuibili all'impegno o volontà del lavoratore.

2. Obiettivo avviato e perseguito: 80% del premio
3. Obiettivo pienamente raggiunto: 100% del premio

A tal fine le posizioni organizzative prepareranno le valutazioni dei dipendenti.

Per erogare la produttività collettiva si procederà nel seguente modo :

fatto 100 il valore base del premio raggiunto, che non sarà inferiore ad Euro 700,00 potranno esservi delle ulteriori maggiorazioni secondo il seguente criterio:

1) premio del 120% ottenibile con il pieno raggiungimento di numero due obiettivi assegnati. Il raggiungimento di un obiettivo ed il raggiungimento parziale del secondo obiettivo non consentirà l'accesso alla maggiorazione, ma al solo premio base;

2) premio del 130% ottenibile con il pieno raggiungimento di numero tre o più obiettivi assegnati. Il raggiungimento di un obiettivo ed il raggiungimento parziale del secondo e del terzo obiettivo non consentirà l'accesso alla maggiorazione, ma al solo premio base. Il raggiungimento di due obiettivi ed il raggiungimento parziale del terzo obiettivo non consentirà l'accesso alla maggiorazione del 130%, ma alla maggiorazione del 120%;

3) premio da un minimo del 101% fino ad un massimo del 140% ottenibile per quegli obiettivi che l'Amministrazione riterrà particolarmente meritevoli sulla base dei seguenti criteri, graduati su tre livelli di raggiungimento:

- I. importanza per l'Ente (Alta Media Bassa)
- II. Complessità obiettivo (Alta Media Bassa)
- III. Impatto esterno dell'obiettivo (Alto Medio Basso)
- IV. Realizzabilità obiettivo (Alta Media bassa)

La discrezionalità dell'Amministrazione circa la valutazione della premialità sarà limitata ad un solo obiettivo per ciascun ufficio con una percentuale max del 140%.

Al fine di contenere la forbice entro Euro 280,00 (posto come limite minimo di premialità Euro 700,00) tra coloro che partecipano ad un solo progetto e coloro che parteciperanno a tre o più progetti si conferma che la discrezionalità dell'Amministrazione circa la valutazione della premialità è limitata ad un solo obiettivo per ciascun Ufficio per una percentuale massima del 10% (140%-130%).

Tra i premi del 120%, 130% e da 101% a 140% di cui sopra sarà scelto quello più favorevole al dipendente, ma non saranno tra loro cumulabili.

Relativamente ai nuovi assunti il premio sarà erogato sulla base dei mesi di effettiva presenza in servizio.

Relativamente ai dipendenti che effettuano orario di lavoro part time il premio sarà riproporzionato sulla base dell'effettiva presenza in servizio.

Le persone assunte a seguito di concorsi pubblici/scorrimenti di graduatoria nel mese di dicembre non rientrano negli obiettivi dell'anno 2010.

Chiaramente dato l'ammontare del fondo a disposizione per la produttività e data la somma ponderata dei premi base, dei premi base maggiorati e dei premi base ridotti si determinerà il valore assoluto unitario del premio base.

Si conferma che sono stati approvati progetti premianti che coinvolgono tutti i dipendenti (fra di essi sono compresi quelli finanziati da specifiche norme di legge e il cui importo è iscritto nel fondo).

Eventuali risparmi saranno ridistribuiti nello stesso anno, secondo gli stessi criteri.

La delegazione trattante esaminando la richiesta pervenuta dall'ufficio tecnico in data 24/12/2010 ad oggetto "Integrazione e correzione obiettivi PEG e Produttività anno 2010" ed indirizzata all'Amministrazione ritiene di non poter accogliere la suddetta in

quanto in contrasto con quanto stabilito durante l'incontro 20/11/2010 tra RSU e Amministrazione stessa.

IN FORMULA

(A) = COEFFICIENTE IN VALORE ASSOLUTO UNITARIO DEL PREMIO BASE =

Premio totale risorse da destinarsi ad incentivi collettivi ex art.17 lett. a)
CCNL 1/4/99

$$\frac{\text{Premio totale risorse da destinarsi ad incentivi collettivi ex art.17 lett. a) CCNL 1/4/99}}{(\sum (P0*n0) + (P80*n80) + (P100*n100) + (P120*n120) + (P130*n130) + (P140*n140) + (PN*n))}$$

dove :

n0 = n° dipendenti che non hanno avviato/perseguito obiettivo

n80 = n° dipendenti che hanno avviato/perseguito obiettivo

n100 = n° dipendenti che hanno pienamente raggiunto obiettivo

n120 = n° dipendenti che hanno ottenuto una maggiorazione del 120% in quanto hanno raggiunto pienamente due obiettivi;

n130 = n° dipendenti che hanno ottenuto una maggiorazione del 130% in quanto hanno raggiunto pienamente tre obiettivi;

n140 = n° dipendenti che hanno ottenuto una maggiorazione del 140% in quanto hanno raggiunto un obiettivo ritenuto particolarmente meritevoli dall'Amministrazione

nnnn = n° dipendenti che hanno raggiunto un obiettivo ritenuto particolarmente meritevoli dall'Amministrazione in un valore compreso tra 101% e 139%.

Ovviamente **nnn** rappresenta il numero di soggetti che di volta in volta hanno ottenuto una maggiorazione % pari **N** :

P0 = obiettivo non avviato/perseguito

P80 = obiettivo avviato e perseguito all'80%

P100 = obiettivo pienamente perseguito al 100%

P120 = n°2 obiettivi pienamente raggiunti premio del 120%

P130 = n° tre/più obiettivi pienamente raggiunti premio del 130%

P140 = obiettivi ritenuti particolarmente meritevoli dall'Amministrazione premio del 140%

PN = obiettivi ritenuti particolarmente meritevoli dall'Amministrazione in un valore tra 101% e 139%. Ovviamente **N** rappresenta di volta in volta la percentuale di maggiorazione assegnata.

PREMIO INDIVIDUALE DIPENDENTE =

(COEFFICIENTE IN VALORE ASSOLUTO UNITARIO DEL PREMIO BASE (A) *
PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO SINGOLO DIPENDENTE)

ESEMPIO

(A) = COEFFICIENTE IN VALORE ASSOLUTO UNITARIO DEL PREMIO BASE =

Euro 10.000 / ($\Sigma(P100*1 + P120*1 + P140*1)$) = 27,778

dato

10.000 = premio totale obiettivo

P100 = obiettivo pienamente perseguito (100%)

P120 = n°2 obiettivi pienamente raggiunti (120%)

P140 = obiettivi ritenuti particolarmente meritevoli dall'Amministrazione (140%)

PREMIO INDIVIDUALE DIPENDENTE =

1) $P100*1 = 27,778*100 = € 2.777,80$

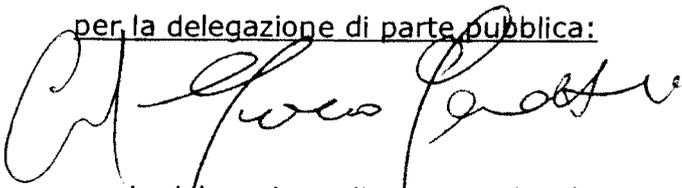
2) $P120*1 = 27,778*120 = € 3.333,36$

3) $P140*1 = 27,778*140 = € 3.888,92$

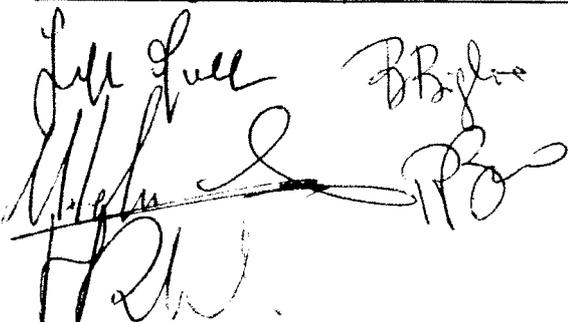
TOTALE RIPARTITO TRA I DIPENDENTI PARTECIPANTI ALL'OBIETTIVO = € 10.000

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:



per la delegazione di parte sindacale:



CIR PF
FPCC 14
francesco loffredo

