



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

ANNO 2013



COMUNE DI ALPIGNANO

Provincia di Torino

Viale Vittoria 14 · 10091 ALPIGNANO (TO) · ITALIA

Tel. 011 966 66 11 · Fax 011 967 47 72

www.comune.alpignano.to.it

Area Affari Generali
Settore Personale

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 29/05/2014

L'anno 2014, il 29 maggio alle ore 15.00 si sono incontrate presso il Comune di Alpignano:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Alpignano rappresentata da

- Presidente Segretario Generale dott.ssa Ilaria Gavaini

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri

CISL FP: Giovanni VASCHETTO

la R.S.U. rappresentata dai Sigg.ri

Paola Buso,

Bianca Biglia

Giorgio Melis

Flavia Bado (assente giustificata)

Nicola Giangrande

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. 89 del 22/05/2014 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione del contratto come già definito dalle parti in data 29/04/2014 attraverso la sottoscrizione della preintesa.

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

COMUNE DI ALPIGNANO

Presidente Segretario Generale dott.ssa Ilaria Gavaini

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP: Giovanni VASCHETTO

R.S.U. rappresentata dai Sigg.ri

Paola Buso,

Bianca Biglia

Giorgio Melis

Flavia Bado

assente giustificata

Nicola Giangrande

non firmatario



COMUNE DI ALPIGNANO

Provincia di Torino

Viale Vittoria 14 · 10091 ALPIGNANO (TO) · ITALIA

Tel. 011 966 66 11 · Fax 011 967 47 72

www.comune.alpignano.to.it

Area Affari Generali
Settore Personale

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 30/05/2014

L'anno 2014, il 30 maggio 2014 alle ore 9.00 si sono presentati presso gli uffici del Comune di Alpignano le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri: Franca Soffietti (CGIL FP) e Gianni Favaro (CSA) impossibilitati a presenziare all'incontro del 29.05.2014 e sottoscrivere il recepimento della preintesa del contratto decentrato integrativo anno 2013.

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

CGIL FP: Franca Soffietti

CSA: Gianni Favaro



COMUNE DI ALPIGNANO

Provincia di Torino

Viale Vittoria 14 • 10091 ALPIGNANO (TO) • ITALIA

Tel. 011.9666611 • Fax 011.9674772

www.comune.alpignano.to.it

PREINTESA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2013

Il giorno 29.04.2014 alle ore 14.30 si sono incontrate presso il Comune di Alpignano:
la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Alpignano, rappresentata da

- Ilaria d.ssa GAVAINI Presidente, Segretario Generale

le Organizzazioni Sindacali di categoria rappresentate dai Sigg.ri

- Gianni FAVARO – CSA
- Piero PRIMUCCI – SULPL DICCAP
- Franca SOFFIETTI – CGIL FP
- Giovanni VASCHETTO - CISL FP

le RSU rappresentate dai Sigg.ri:

- ~~Flavia BADO~~
- Bianca BIGLIA
- Paola BUSO
- ~~Nicola GIANGRANDE~~
- Giorgio MELIS

LE PARTI

Dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4, comma 5, del CCNL 1/4/99, 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.

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 del CCNL 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.

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

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1/1/2013 al 31/12/2013.

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

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2013, in applicazione dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004, è stato costituito con determinazione del Segretario Generale n. 554/2013 ad oggetto "Costituzione fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa anno 2013" sulla base delle linee di indirizzo emanate dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 200/2013.



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 del CCNL 1/4/99 e della dichiarazione congiunta n. 19 al CCNL del 22/1/2004, le risorse stabili sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

RISORSE STABILI	€ 219.564,93
UTILIZZO	
1.Fondo per progressione economiche (art.17, comma 2 lett.b, del CCNL 1/4/99)	€ 102.069,00
2.Indennità di comparto (art.33 del CCNL 22/1/2004)	€ 40.416,00
3.Remunerazione delle indennità di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14/9/2000 e dell'art.6 del CCNL 5/10/2001 per il personale educativo asili nido	€ 620,00
4.Risorse per turno, reperibilità, maggiorazioni orarie (art. 17, lett.d, del CCNL 1/4/99), compresi servizi di reperibilità Polizia Municipale, Area Lavori Pubblici, Area Urbanistica e Territorio, Ufficio Stato civile	€ 43.587,89
5. Indennità maneggio valori (art.36 del CCNL 14/9/2000)	€ 1.500,00
6. Indennità di rischio (art.37 del CCNL 14/9/2000)	€ 7.110,00
7. Compensi Specifiche responsabilità (art. 17, lett.f, del CCNL 1/4/99)	€ 10.000,00
8. Compensi per specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 1.800,00
9. Compensi per specifiche responsabilità eventualmente affidati agli addetti Urp (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 1.200,00
10. Compensi per specifiche responsabilità al personale addetto ai servizi di protezione civile (art. 17, lett. I, del CCNL 1/4/99)	€ 300,00
TOTALE DESTINAZIONI	€ 208.602,89
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 10.962,04

Le risorse stabili disponibili sopra evidenziate, pari a € 10.962,04 saranno utilizzate quali risorse aggiuntive per la produttività.

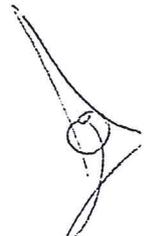
Punto 5. Indennità maneggio valori (art. 36 del CCNL 14/09/2000).

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati e corrisposta su base annua.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di













assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

1. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 0,52 per l'importo annuale di valori maneggiati inferiore ad € 2.500,00;
2. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 1,03 per l'importo annuale di valori maneggiati compreso tra € 2.500,01 e € 10.000,00;
3. è riconosciuta un'indennità giornaliera di € 1,55 per l'importo annuale di valori maneggiati superiore a € 10.000,00.

Gli importi movimentati per l'erogazione dell'indennità saranno desunti dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili all'ufficio Economato. I dipendenti non potranno comunque percepire un'indennità di valore superiore all'importo annuale dei valori maneggiati nel corso dell'anno.

Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

Punto 6. Indennità di rischio (art. 37 del CCNL 14/09/2000).

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a 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, una indennità mensile lorda pari a € 30,00 come determinata dall'art.41 del CCNL 22/01/2004.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non espongano a situazioni di rischio.

La valutazione dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto – con proprio provvedimento - sono di esclusiva competenza del Direttore d'Area.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dell'attestazione del competente Direttore d'Area circa l'effettiva esposizione al rischio dei dipendenti e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal Direttore d'Area entro il 15 del mese successivo a quello di maturazione, salvo conguaglio a consuntivo a fine anno.

Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

Punto 7. Compensi per specifiche responsabilità (art. 17, lett.f, del CCNL 1/4/99).

La Giunta Comunale, con deliberazione n.200/2013, ha ritenuto, per quanto attiene ai compensi di cui all'art. 17 comma 2 lett. f), di demandare alle delegazioni di parte pubblica e sindacale la determinazione dei criteri, che potranno essere quelli già utilizzati negli esercizi precedenti, eventualmente integrati o modificati, attribuendo comunque alla discrezionalità di ogni Direttore di area e del Segretario generale - nella sua veste di responsabile del settore personale e segreteria generale - l'individuazione, adeguatamente motivata, dei dipendenti a cui riconoscere i compensi per l'esercizio di compiti comportanti le specifiche responsabilità, precisando che della corretta individuazione del personale destinatario di detti compensi rispondano in sede di valutazione ai fini della retribuzione di risultato i Direttori e il Segretario.

Pertanto per specifiche responsabilità si intendono:

- direzione, ovvero coordinamento di un ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;

- coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di PO;
- direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, di pari o inferiore categoria;
- gestione di procedimenti di elevata complessità con piena autonomia gestionale e organizzativa.

Il compenso spettante è determinato secondo i parametri già utilizzati e approvati dalla delegazione trattante del 24/11/2006 rappresentati da n. 3 fattori (numero di dipendenti coordinati, categoria di appartenenza e responsabilità e competenze attribuite e valutate dal Direttore d'Area).

Il budget complessivo da destinare al riconoscimento dei compensi, sulla base dei suddetti criteri predeterminati è pari a € 10.000,00.

Il riconoscimento del compenso per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lett. F, del CCNL 1/4/99 assorbe ogni altro compenso eventualmente riconducibile ai compensi ex art. 17, comma 2 lett.i, del CCNL 1/4/99, eliminando eventuali duplicazioni e incompatibilità per lo svolgimento di medesime funzioni.

Il riconoscimento del compenso per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2 lett. f, del CCNL 1/4/99 assorbe altresì ogni altro compenso riconducibile all'indennità ex art. 36 del CCNL 14/9/2000.

Ai parametri suddetti si apportano i seguenti correttivi (in corsivo la modifica):

- 30 punti per il numero di dipendenti coordinati (10 per nessun dipendente, 20 da 1 a 4 dipendenti, 30 *oltre 4 dipendenti*),
- 40 punti per la responsabilità e competenze richieste (40 per complessità della materia e/o budget da gestire);

L'ammontare individuale del compenso non potrà superare i seguenti importi massimi 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

La valutazione dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto sono di esclusiva competenza del Direttore d'Area e del Segretario generale qualora individuato dal Sindaco come responsabile ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett.f) del TUEL n. 267/2000 e smi.

In caso di superamento del budget stabilito i compensi saranno rideterminati in modo proporzionale al punteggio ottenuto.
Gli eventuali risparmi saranno distribuiti tra tutti i dipendenti.

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 € 69.420,91 sono così destinate:

RISORSE VARIABILI	€ 69.420,91
--------------------------	--------------------

UTILIZZO	
Art.15, lett.k, del CCNL 1/4/99 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL 1/04/99 (al netto degli oneri carico Ente)	€ 277,84 (ICI) € 6.701,92 (ex Merloni)
Nido Estivo (art. 17, lett. A, del CCNL 1/4/99)	€ 875,00
Accantonamento quota ex art. 32 c.7 del CCNL 22/01/2004 e ex art. 7 c.1 lett.e) del CCNL 31/07/2009	€ 3.927,10
TOTALE DESTINAZIONI	€ 11.781,86
TOTALE RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 57.639,05

L'importo complessivo di € 68.601,09 derivante dalla somma algebrica tra le risorse disponibili sulla parte stabile €10.962,04 e le risorse disponibili sulla parte variabile €57.639,05, è destinato ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art.17, lett. a, del CCNL 1/4/99.

Totale risorse da destinarsi ad incentivi collettivi ex art.17 lett. a del CCNL 1/4/99	€ 68.601,09
---	--------------------

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

1. Il premio destinato a compensare i miglioramenti di efficacia ed efficienza nella gestione delle attività lavorative è erogato in forma di incentivo individuale. Le risorse della voce produttività collettiva del fondo 2013 saranno distribuite sulla base dell'art. 18 del CCNL 1/4/99, come modificato dall'art.37 del CCNL 22/01/2004, a seconda del raggiungimento e/o superamento degli obiettivi recepiti dal Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2013, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.125/2013.

La ripartizione fra il personale avverrà secondo i criteri individuati e siglati nell'accordo del 10/02/2000 e recepito con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 15/02/2000.

Con specifico riferimento alle schede di valutazione dei dipendenti, si recepisce quanto concordato nell'ambito della delegazione trattante del 12/05/2006 in merito alla correzione dei punteggi delle schede di cui trattasi.

Il budget di produttività assegnato al personale dell'Ente risulta così articolato:

65/100 punti relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi, verrà erogato percentualmente in rapporto al grado di realizzazione degli stessi secondo i seguenti criteri:

da 0% a 25% → 15 punti
da 26% a 50% → 30 punti
da 51% a 75% → 45 punti
da 76% a 100% → 65 punti

35/100 punti relativi alla valutazione del comportamento organizzativo:

Valutazione da 13 e fino a 16 → 35 punti
Valutazione da 9 e inferiore a 13 → 25 punti
Valutazione da 5 e inferiore a 9 → 10 punti
Valutazione inferiore a 5 → 5 punti

I punteggi attribuiti, sommati, determineranno l'erogazione percentuale del budget individuale:

da 0 a 20 punti → 10%
da 21 a 40 punti → 50%
da 41 a 75 punti → 75%
oltre 75 punti → 100%

Per erogare la produttività collettiva si applicherà la seguente scala parametrata (risultante dalla forbice stipendiale esistente fra le categorie giuridiche di inquadramento dei lavoratori):

cat. B1 = 106
cat. B3 = 112
cat. C1 = 118
cat. D1 = 130
cat. D3 = 150

rapportandola al numero dei dipendenti presenti in ciascuna categoria nel corso del 2013, all'importo complessivo a disposizione per la produttività, alle ore di lavoro contrattuali previste, secondo la seguente formula:

$$(F/H) \times (h \times p) = \text{importo spettante al singolo dipendente}$$

dove:

F = importo fondo

h = ore contrattuali di lavoro del singolo dipendente

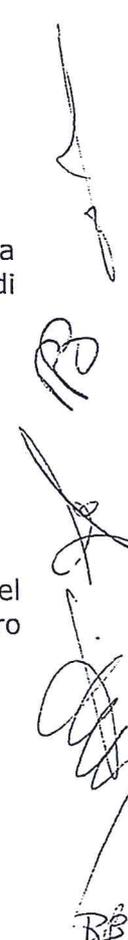
p = parametro di categoria

H = $\Sigma(h \times p)$ = sommatoria ore contrattuali di lavoro complessive parametrata

Il personale a tempo parziale e il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa al premio in misura proporzionale al periodo e alle ore lavorati.

In particolare:

- il personale dipendente del Comune di Alpignano in comando presso altri enti non avrà diritto al premio di produttività;
- il personale dipendente di altri enti, in comando presso il Comune di Alpignano avrà diritto al premio di produttività;
- i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato o in congedo di maternità/paternità/parentale avranno diritto al premio sulla base dei mesi di effettiva presenza in servizio; si intende come effettiva presenza in servizio il congedo di maternità/paternità ex astensione obbligatoria;



- eventuali risparmi derivanti dal conguaglio delle indennità di rischio e maneggio valori in base alle presenze effettive dei percipienti saranno ridistribuiti nello stesso anno tra tutti i dipendenti, secondo gli stessi criteri.

2. Per garantire criteri di equità nella liquidazione dei compensi da erogare in relazione all'impegno profuso dai dipendenti, ai sensi dell'orientamento applicativo dell'Aran in sede di parere RAL1109, si concorda che non avrà diritto all'erogazione della produttività collettiva il dipendente che ha percepito (e percepirebbe) per il 2013 compensi, previsti da specifiche disposizioni di legge ed effettuati in orario di lavoro, per importi superiori a 3 volte la produttività collettiva media. Trattasi di compensi ex Merloni e del recupero evasione ICI.

Gli importi della produttività relativi a tale personale non saranno liquidati fino all'adozione da parte dei Direttori competenti degli atti di liquidazione degli importi previsti da specifiche disposizioni di legge per controllare l'effettivo superamento del tetto o meno.

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

Ilaria d.ssa GAVAINI Presidente, Segretario Generale

per la delegazione di parte sindacale

- Gianni FAVARO - CSA
- Piero PRIMUCCI - SULPL DICCAP
- Franca SOFFIETTI - CGIL FP
- Giovanni VASCHETTO - CISL FP

le RSU rappresentate dai Sigg.ri:

- Flavia-BADQ
- Bianca BIGLIA
- Paola BUSO
- Nicola GIANGRANDE
- Giorgio MELIS

Handwritten signatures of the public and syndicate delegations. The top signature is large and stylized. Below it are several smaller signatures, some with horizontal lines underneath.

Handwritten signatures of the RSU representatives. The top signature is large and stylized. Below it are several smaller signatures, some with horizontal lines underneath.