

COMUNE DI VALLE SALIMBENE

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aggiornato al D.lgs n.150/2009

Presso la Sala Giunta del Comune di Valle Salimbene il giorno 22 del mese di dicembre dell'anno 2011 alle ore 13 si incontrano la delegazione trattante di parte pubblica:
dott. Umberto Fazia Mercadante (Segretario Comunale/Presidente delegazione trattante)
e la delegazione trattante di parte sindacale:
sig. Cassinari Antonio (Rappresentante CISL FP),

PREMESSA

Dato atto che sono state invitate tutte le OO.SS.;

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e il sistema premiante adeguato alla cd "Riforma Brunetta" D.Lgs.150/09 approvato con deliberazione di G.C. n° 20 del 24.03.2011;

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione di G.C. n°65 del 07.12.2011 che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante i dipendenti.

| Visto l'art.19 c.8 del D.Lgs 150/09 e s.m.i. che prevede che le disposizioni che prevedono la suddivisione dei dipendenti all'interno di fasce di merito non si applicano al personale dipendente | se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.

| Dato atto della peculiarità dell'ente che consta di n°4 dipendenti di cui n°_2 con Posizione Organizzativa Cat. D ed n° 2 impiegati di Cat. B di cui uno a tempo parziale e pertanto questo Comune rientra nelle deroghe previste dall'articolo sopra citato;

| Dato atto che questo ente con deliberazione di G.C. n° 66 del 07.12.2011 ha adottato il **Piano Dettagliato degli Obiettivi** che prevede obiettivi di "miglioramento" e/o di "sviluppo" misurabili a fine anno;

Dato atto che la presente intesa, raggiunta in ordine alle modifiche apportate dal D.Lgs.150/09 cd "Decreto Brunetta" e alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire a livello minimale, in considerazione del n°. dei dipendenti, gli istituti di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede legislativa e di contrattazione nazionale.

Dato atto che è stata siglata precedentemente la preintesa e l'Amministrazione ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

1 termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Valle Salimbene.

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato del Comune, che ha prestato la propria attività per almeno mesi tre nell'anno di riferimento, a decorrere dall'anno 2011;

Art. 2 - Ambito, validità e durata

1. Il presente CCDI ha valenza triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4 1 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale²

1. La **ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate** del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto: a) alla garanzia dell'**efficienza** e della **produttività** dei **servizi** di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*; b) alla valorizzazione delle **competenze professionali** del personale incentivando in modo particolare **l'impegno** e la **qualità della prestazione** lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

¹ Anche nel nuovo quadro ordinamentale inaugurato dal decreto legislativo n.150/2009 *rimane alla competenza della contrattazione decentrata integrativa*: la individuazione dei CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ: "Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale" (art.4, comma 1, del CCNL del 22.1.2004). Ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo cit., "la contrattazione collettiva determina: a) i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro; b) le materie relative alle relazioni sindacali".

La contrattazione collettiva è invece consentita negli esclusivi limiti previsti dalla legge nei seguenti ambiti disciplinari: 1) sanzioni disciplinari; 2) valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio; 3) mobilità; 4) progressioni economiche.

La contrattazione collettiva continua a disciplina anche nel nuovo quadro ordinamentale: a) la struttura contrattuale; b) i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali ed integrativi.

La contrattazione collettiva è invece esclusa nei seguenti ambiti tematici: a) disciplina dell'organizzazione degli uffici; b) ambiti di mera partecipazione sindacale (informazione successiva, consultazione, concertazione); c) disciplina delle prerogative dirigenziali con i poteri del privato datore di lavoro; d) disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, delle responsabilità amministrative e delle incompatibilità e cumulo di impieghi.

² In applicazione del combinato disposto dell'articolo 29, dell'art.31 c.2 del d.lgs.150/2010 e dell'art.40 comma 3bis del dlgs.165/2001 anche nell'ambito del nuovo quadro ordinamentale il **trattamento accessorio** resta nella disponibilità della **contrattazione collettiva**.

Pertanto con riferimento alle implicazioni ed al rapporto tra sistema di valutazione della performance e trattamento economico accessorio è dato desumere che: **il potere normativo degli enti potrà spingersi sino a definire la cornice di riferimento del sistema di valutazione entro la quale la contrattazione dovrà determinare le relative conseguenze economiche per i lavoratori.**

In sostanza per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili di performance individuale e consequenziale assegnazione/allocazione alle fasce di merito, individuate unilateralemente dall'amministrazione nell'ambito del proprio "potere normativo" (sistema di misurazione e valutazione della performance), rimane inderogabile la competenza della contrattazione decentrata. Pertanto: definito da parte dell'Ente il sistema della valutazione, gli effetti della valutazione sulla retribuzione accessoria sono gestiti in sede di contrattazione decentrata *nell'ambito delle regole vigenti definite dai CCNL in materia di erogazione degli emolumenti accessori direttamente connessi al sistema di valutazione.*

3 La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi (cfr. circolare DFP n.7/2010).

2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.

3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)** al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

4. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti, negli esatti termini di cui **all'allegato B)** al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

Art.5 - Valorizzazione dei progetti e/o piani di performance individuale.

1. Per la **valorizzazione della performance individuale**, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente **sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale** approvato con stralcio al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

a) Le **risorse variabili** come determinate ai sensi del precedente art. 3 comma 2, dovranno essere destinate ed utilizzate per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei **risultati di innovazione e riorganizzazione e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi**, riportati nell'allegato prospetto di ripartizione del fondo, **anche se non comportanti risparmi sui costi di funzionamento⁴ in ogni caso riconducibili a progetti/ piani obiettivo;**

b) altra parte delle risorse variabili come determinate ai sensi del precedente art.3 comma 2, potranno invece essere destinate ed utilizzate per il **finanziamento e l'incentivazione di obiettivi di PDO**, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (**progetti/piani finalizzati**);

⁴ Se i progetti attivati comportano *risparmi sui costi di funzionamento* l'istituto da applicare è il *premio di efficienza* di cui all'art.27 del dlgs.150/2009

c) Il **30% dei risparmi sui costi di funzionamento** derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno dell'ente, qualora validati dall' OIV, è destinata nella misura fino a 2/3 a premiare il personale direttamente coinvolto nei termini di cui al successivo art.15.

2. **I piani e/o progetti di performance** di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al

conseguimento di un più elevato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, **con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di line ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.**

Art.6 - Incrementi e decrementi delle risorse decentrate di natura stabile

Le parti reciprocamente danno atto che:

1. **Le risorse decentrate stabili disponibili per indennità o per premi di performance** sono incrementate delle seguenti risorse:

- o Recupero delle somme percepite a titolo di **progressione economica orizzontale** per tredici mensilità da parte del personale cessato dal servizio o riclassificato in categoria superiore a seguito dell'espletamento di pubblico concorso con quota di riserva agli interni non superiore al 50% ai sensi dell'art.24 del d.lgs. 150/2009 (**progressione di carriera**);
- o Recupero delle somme corrispondenti alle due quote fruite dal personale cessato dal servizio a titolo di **indennità di comparto**;
- o Recupero dell'assegno personale attribuito a titolo di differenziale di IIS, dal momento della cessazione dal servizio dei soggetti interessati;
- o Recupero degli importi fruiti dal personale cessato dal servizio, a titolo di retribuzione individuale d'anzianità;
- o Recupero degli assegni personali non riassorbibili in godimento da parte del personale cessato dal servizio;
- o Qualora in sede di programmazione delle assunzioni sia stata deciso un incremento stabile della dotazione organica nel rispetto della normativa di cui al patto di stabilità e di riduzione costante delle spese di personale.

2. Determinano invece **decrementi delle risorse decentrate stabili disponibili per indennità o per premi di performance**:

- o Gli oneri per **progressioni economiche orizzontali** (importo annuo con tredicesima mensilità) che di anno in anno la contrattazione decentrata destina a tale finalità;
- o Gli oneri derivanti da processi di **esternalizzazione di funzioni e/o servizi**. In questa evenienza l'amministrazione è tenuta a trasferire parte delle proprie attività o servizi, con il contestuale trasferimento anche di personale (con contestuale soppressione dei corrispondenti posti in organico) e di risorse finanziarie includenti tra l'altro le quote per assicurare la **continuità del trattamento economico fondamentale ed accessorio** del medesimo personale presso l'amministrazione o ente di destinazione. Conseguentemente l'amministrazione dovrà operare una corrispondente riduzione della quota delle risorse decentrate stabili destinate originariamente a finanziare pro quota il trattamento economico accessorio del personale trasferito al nuovo soggetto giuridico.

Art.7 - Destinazione delle risorse aggiuntive

⁵ Possono essere destinate risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale ed in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa di personale.

1. Le risorse aggiuntive di natura variabile, nel rispetto delle condizioni finanziarie e ordinamentali di cui al d.lgs 150/2009 ed ai CCNL vigenti, proprio per la loro caratteristica di **eventualità e di incertezza nel tempo**, potranno essere utilizzate e destinate annualmente in sede di accordo decentrato integrativo, in via prioritaria per interventi di **incentivazione salariale di valorizzazione degli istituti riconducibili al trattamento economico accessorio riconducibili alla performance individuale nei termini imposti dal dlgs.150/2009** ed in via successivamente graduata per il finanziamento degli altri istituti del trattamento economico accessorio di **natura variabile**.

Art.8⁶ - Disciplina delle particolari condizioni della prestazione lavorativa e criteri per l'attribuzione delle risorse del fondo agli incarichi di responsabilità

⁶ Ai sensi dell'art. 54 del d.lgs.n.150/2009: “**La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali**”. Quanto rappresentato deve in ogni caso tenere conto di quanto stabilito dalla legge n.122/2010, fino a tutto il 2013. In sostanza il contratto decentrato soffre le limitazioni derivanti dalla manovra finanziaria. Detto in altri termini: la disciplina giuridica degli istituti incentivanti del contratto decentrato deve tenere di conto dei limiti di finanza pubblica.

1. L'individuazione dei **criteri per l'assegnazione delle risorse economiche** agli istituti del **disagio, rischio, turno, maneggio valori, specifiche responsabilità**, nonché per l'**incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge**, anche nell'ambito del nuovo quadro ordinamentale sono oggetto di contrattazione tra le parti.
2. In merito a detti istituti le parti danno atto che per l'anno 2011 non vi sono situazioni che prevedono incentivi collegati al disagio, rischio, turno, maneggio valori
3. Le parti concordano, invece, che per gli **incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità e per particolari responsabilità** ai sensi dell'art.25 del d.lgs.150/2009 l'attribuzione dei suddetti incarichi è atto del Sindaco o dei Responsabili per quanto riguarda le specifiche responsabilità da esercitarsi tenuto conto del vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e di quanto disposto nell'ambito del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - a) L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500,00.
 - b) L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.
 - c) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
 - d) L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
 - e) In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
 - f) l'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
 - g) Le parti concordano sulle seguenti fattispecie di particolare responsabilità corrispondenti agli importi riportati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Personale con responsabilità dell'attività del servizio segreteria. e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti - cat. B3	€. 1.200,00

- h) L'indennità per particolari responsabilità è riconosciuta ai dipendenti e negli importi riportati nel prospetto allegato di ripartizione del fondo.

Art. 9 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: “L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale”.

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge,

in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario perché, a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009, le stesse **non vengono computate nel calcolo delle spese del personale**, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

Art.10 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontale

1 Ai sensi dell'art.9 c.1 L.122/2010, che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel triennio di riferimento non possa superare quello del 2010, si ritiene che progressioni siano precluse economicamente per il triennio dal disposto, oltre, ovviamente a non destinare per il 2011 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola, conviene di rivedere l'istituto relativo alla progressione orizzontale con la sottoscrizione dl nuovo CCNL

Art.11 - Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza

Ai sensi dell'art. 43 della legge n.449/1997 le parti convengono:

- gli introiti/risparmi** derivanti da **contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro**, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti **introiti/ risparmi** sono attribuiti al personale direttamente coinvolto nei termini previsti da apposito regolamento, tenuto conto che una quota parte degli **introiti / risparmi di spesa** dovrà essere destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato delle PO ed alla incentivazione del personale assegnato al centro di responsabilità che ha operato il risparmio, mentre di converso una quota dovrà costituire economia di bilancio;
- quota parte dei ricavi, da prevedersi in sede di convenzione**, derivanti dalla **stipulazione di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari** è diretta al finanziamento della retribuzione di risultato delle PO ed alla incentivazione del restante personale interessato, mentre la restante quota parte dovrà costituire economia di bilancio.

Art.12 - Impiego delle risorse aggiuntive a seguito dell'attivazione di processi di razionalizzazione e/o riorganizzazione e per l'attivazione di nuovi servizi

1. Le risorse variabili di cui all'art. 15.c2 (1,2% monte salari 1997) del CCNL 1.4.1999 come confermate nell'ambito dell'art.31 comma 3 CCNL 22.01.2004 possono essere rese disponibili di anno in anno solo a seguito del preventivo accertamento da parte del Collegio dei Revisori o

dell'OdV delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito **di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero destinate al raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità.**

2. L'incremento di cui al comma 1 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Nel caso che detta somma venga utilizzata, anche se in parte, per finanziare istituti stabili nel tempo, questi potranno essere mantenuti nei loro importi solo finchè sia possibile finanziare legittimamente l'art.15.c.2 o sinchè non si potranno incrementare le risorse stabili del fondo incentivante.

4. Per l'anno 2011 si dà atto che potrà essere messa a disposizione ai sensi dell'art. 15.c.2 (1,2% monte salari 1997) del CCNL 1.4.1999 una somma pari a quanto riportato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante.

5. Ai sensi dell'art.15.c.5 del CCNL 1.4.1999 per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:

- o alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;
- o a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi purchè possa sempre essere dimostrata l'esistenza di miglioramento o l'implementazione di nuove attività.
- o a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;
- o al fatto che l'importo stanziato in bilancio sia rapportato alla entità degli incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi previsti.

6. Per l'anno 2011 le parti danno atto che non si prevedono incrementi ai sensi dell'art.15.c5 del CCNL 1.4.99.

Art.13 - Il trattamento economico accessorio di performance individuale, fisso e variabile

1. Le parti concordano, in attesa della successiva tornata contrattuale nazionale che dovrà consentire alla contrattazione decentrata di destinare una **quota prevalente del trattamento economico accessorio alla remunerazione della performance individuale**, che rientrano nell'ambito del trattamento economico accessorio di natura variabile collegato alla valorizzazione della **performance individuale** i seguenti istituti incentivanti anche previsti da fonti legislative:

- a) Specifiche responsabilità;
- b) Compensi collegati al raggiungimento di particolari risultati/o obiettivi individuali e/o di gruppo nell'ambito di particolari progetti e/o piani di lavoro;
- c) Premio di efficienza di cui all'art.27 del dlgs.150/2009
- d) Compensi per attività di pianificazione urbanistica e per progettazione interna
- e) Compensi per attività ISTAT
- f) Compensi per recupero evasione ICI e per incentivi contenzioso tributario
- g) Compensi per messi notificatori
- h) Compensi destinati al personale interessato sulla base degli introiti e/o risparmi realizzati a seguito della attivazione di contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza scopo di lucro, per realizzare o acquisire anche a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inserite nei programmi di spesa ordinari;
- i) Compensi derivanti dalla proficua partecipazione all'attività lavorativa resa nell'ambito di convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

2. Rientrano nell' ambito del trattamento economico accessorio di natura stabile le progressioni economiche orizzontali e le due quote dell'indennità di comparto.
3. Rientrano nell'ambito del **trattamento economico accessorio di natura variabile** le indennità di **disagio, di rischio, di turno, di reperibilità, maneggio valori;**

Art.14 - Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di **destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale** dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi **programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO**. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti,
2. Di anno in anno i **Responsabili** di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovrà ipotizzare la predisposizione di **progetti di miglioramento o sviluppo dei servizi** al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, **nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale**.⁷

⁷ Ai sensi dell'art.54 del d.lgs.n.150/2009 "Gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi(...)".

3. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli **apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento constituenti momenti di incremento della performance**.
4. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente, se possibile, secondo modalità tali da assicurare: *a) la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse; b) il coinvolgimento di tutto il personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).*
5. Le parti nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come risultante *dalla scheda di valutazione di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione* con atto di Giunta comunale, prevedono che la **gestione del salario variabile di performance** avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance:
a) il 40% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance organizzativa di area/settore/;
b) il 60% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito inerente la performance individuale.
6. Le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale di tutti i dipendenti collegata al raggiungimento di obiettivi di area correlata ai comportamenti organizzativi sarà

residuale rispetto agli altri istituti già definiti precedentemente, oppure potrà essere potata a residuo sul fondo dell'anno successivo, mediante apposito accordo ai sensi dell'art.17 c.5 del CCNL 1.4.99
7. Per l'anno 2011 le parti concordano che **eventuali somme residua del fondo siano portate a residuo sul fondo dell'anno successivo** ai sensi della normativa sopra citata.

Art.15 - La disciplina del premio di efficienza I

1. Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'ente o comunque derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a preindividuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione stessa qualora consentito dalla normativa vigente.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Segretario Comunale/Direttore Generale, sentiti gli altri Responsabili, con le prerogative del privato datore di lavoro, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersetoriale, propone all'amministrazione (giunta comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- *L'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio*
- *La quantificazione dell'entità del risparmio previsto*
- *La quota destinata a premiare il personale coinvolto*
- *I dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale previsto*
- *Se l'attuazione del progetto può avvenire durante l'orario di lavoro o tramite appositi rientri fuori dell'orario standard di lavoro. In tal caso si definirà se dette ore saranno da recuperare o da liquidare come lavoro straordinario.*

La parte residua del risparmio(1/3) è destinato ad incremento del fondo per il finanziamento di progetti dell'amministrazione comunale.

2. Il Responsabile valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando l'apposita scheda di valutazione.

3. Il conseguimento del risparmio è documentato nell'ambito della relazione finale, a consuntivo, a cura del Responsabile ed è validato dall'OdV nell'ambito della relazione di performance.

4. Al dipendente verrà corrisposto il premio incentivante in proporzione alla percentuale attribuita e al risultato raggiunto.

Art.16 - La disciplina del premio di efficienza II

c.1 Ai sensi dell'art.16 cc.4-6 della L.111/2011, l'amministrazione può adottare entro due mesi dall'approvazione del bilancio, e comunque entro luglio di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

c.2 Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi per le performance previsti dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

c.3 I piani adottati dall'amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

c.4 Per quanto riguarda le modalità di ripartizione si utilizzano le disposizioni dell'articolo precedente.

Art.17 – Relazioni e diritti sindacali

Si confermano le norme previste a livello legislativo e contrattuale per quanto riguarda contrattazione, concertazione, confronto ed informazione.

Art.18 – Varie

Per gli istituti non concordati con il presente contratto valgono gli accordi precedentemente sottoscritti per quanto compatibili con le nuove disposizioni di legge.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

DOTT. UMBERTO FAZIA MERCADANTE



Per le OO.SS. territoriali

Ugo
Cisl FP Accesia