

COMUNE DI VENEGONO INFERIORE PROVINCIA DI VARESE

Contratto collettivo decentrato integrato con le disposizioni del D.Lgs 150/2009

Art.1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Venegono Inferiore.

Art.2

Ambito, validità e durata

1. Il presente CCDI ha validità biennale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
2. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), le parti si riuniscono tempestivamente per verificare la perdurante validità delle clausole contrattuali sottoscritte.

Art.3

Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

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.
2. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione, prescindendo da qualsiasi contrattazione con le organizzazioni sindacali e la RSU. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Dirigente e/o Responsabile del Settore organizzazione e gestione delle Risorse Umane provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 3.
3. I criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui al CCNL vigente e sono definiti con accordo tra le parti stipulanti.
4. Nell'ambito dei criteri di cui al comma 3 le parti si danno reciprocamente atto che, nel rigoroso rispetto delle disposizioni legislative volte alla particolare valorizzazione della performance individuale rispetto ad altri istituti del trattamento economico accessorio finanziati dal fondo per le politiche del personale, la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato dovrà garantire un costante equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico fondamentale e/o che comunque non sono riconducibili al trattamento economico di "prestazione" e/o "risultato", perché destinate al riconoscimento di particolari modalità aggiuntive della prestazione lavorativa "standard" (Progressione economica orizzontale -PEO-, retribuzione di posizione, incarichi di specifiche responsabilità, indennità

di disagio e di rischio etc) e le risorse destinate agli istituti di natura variabile e di performance (performance individuale).

Art.4

Valorizzazione dei progetti e/o obiettivi di performance individuale.

1. Per la valorizzazione della performance individuale, nel rigoroso rispetto di quanto sancito 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 si utilizzeranno le seguenti risorse:
 - a) le risorse variabili determinate dall'Amministrazione dovranno essere destinate ed utilizzate per il finanziamento e l'incentivazione di obiettivi di PEG nell'ambito del vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (obiettivi)
 - b) il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno dell'ente, qualora asseverati dall'OVP nell'ambito della relazione di performance, può essere destinato nella misura fino a 2/3 a premiare il personale direttamente coinvolto nei termini di cui al successivo art.10.
2. Gli obiettivi attinenti alla 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:
 - a) 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. Il personale coinvolto nell'ambito dei piani di cui alla lett. A) sarà individuato dai Responsabili d'Area con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro nell'ambito degli atti di microstruttura di propria competenza.

Art.5

Incrementi e decrementi delle risorse decentrate di natura stabile

Le parti reciprocamente danno atto che:

1. Le risorse decentrate stabili 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 quote fruite dal personale cessato dal servizio a titolo di indennità di comparto, prelevate dalle risorse decentrate dal gennaio 2003 e dal gennaio 2004;
 - 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;
2. Determinano invece decrementi delle risorse decentrate stabili:
 - o Gli oneri per progressioni economiche orizzontali (importo annuo con tredicesima mensilità) che di anno in anno la contrattazione decentrata destinata a tale finalità;
 - o Gli oneri per specifiche responsabilità;
 - 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 la società 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 del personale trasferito al nuovo giuridico.

Art.6
Destinazione delle risorse aggiuntive

1. Le risorse aggiuntive di natura variabile, nel rigoroso 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.

Art.7 *
Disciplina delle particolari condizioni della prestazione lavorativa e criteri per l'attribuzione delle risorse del fondo agli incarichi di responsabilità

1. L'individuazione dei criteri per l'assegnazione delle risorse economiche agli istituti del disagio, rischio, specifiche responsabilità, posizioni organizzative, alte professionalità, nonché per l'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, sono oggetto di contrattazione tra le parti.
2. A tal fine le parti concordano che:
 - a) La prestazione lavorativa in condizione di disagio non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della relativa prestazione lavorativa e può essere riconosciuta solo nei confronti di quel personale che ha effettivamente svolto tali prestazioni e quindi in relazione alla effettiva prestazione in servizio.
 - b) L'erogazione del suddetto compenso deve essere escluso in caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionato nel caso di prestazione ad orario ridotto.
 - c) Le parti reciprocamente danno atto di riconoscere le seguenti prestazioni di lavoro implicanti attività disagiate:
 - Esposizione a situazioni lavorative connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro
 - Esposizione a situazioni lavorative connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza (malati allettati)
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente
 - Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche indilazionabili
 - d) Tenuto conto che l'importo dell'indennizzo deve essere determinato secondo criteri di adeguatezza e proporzionalità rispetto ai valori già riconosciuti per condizioni lavorative analoghe, le parti concordano che il valore da riconoscere è determinato in sede di accordo decentrato, per la ripartizione delle risorse costituenti il fondo.

3. Le parti reciprocamente danno atto che le condizioni di rischio sono determinate da situazioni lavorative e/o ambientali idonee a mettere a rischio la salute dei lavoratori interessati, non necessariamente collegate al possesso di uno specifico profilo professionale. Le fattispecie riconosciute sono le seguenti:
*(Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi...
Conduzione di mezzi meccanici, elettrici a motore..
Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni..
Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa..
Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive)*

L'indennità riconosciuta è pari ad € 30,00 mensili

4. Le parti concordano che per gli incarichi di specifiche responsabilità l'attribuzione del suddetto incarico è atto gestionale del dirigente da esercitarsi tenuto conto di quanto disposto nell'ambito del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
5. Ipotesi di esemplificazione delle fattispecie di specifiche responsabilità da individuare nell'ambito del regolamento di organizzazione (alla contrattazione rimane la individuazione dei criteri di attribuzione delle risorse del fondo alla fattispecie individuata in sede regolamentare):
(Responsabilità di ufficio)
L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta nei seguenti importi: 8000,00 € annue.

* 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.

Art.8

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, di individuare i seguenti istituti incentivanti;
- o Specifiche responsabilità
 - o Bonus annuale delle eccellenze di cui all'art.21 del d.lgs 150/2009;
 - o Compensi collegati al raggiungimento di particolari risultati o obiettivi individuali e/o di gruppo nell'ambito di particolari progetti e/o piani di lavoro
 - o Premio di efficienza di cui all'art.27 del d.lgs.150/2009
 - o Compensi per attività di pianificazione urbanistica e per progettazione interna
 - o Compensi per attività ISTAT
 - o Compensi per recupero evasione ICI e per incentivi contenzioso tributario
2. Rientrano nell'ambito del trattamento economico accessorio di natura stabile le progressioni economiche orizzontali
3. Rientrano nell'ambito del trattamento economico accessorio di natura variabile le indennità di disagio, di rischio, di turno, di reperibilità, maneggio valori, straordinari.

Art.9

Criteria 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 in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG. 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 organizzativa, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.
2. Di anno in anno il sistema organizzativo di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovrà ipotizzare la predisposizione di progetti di miglioramento 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*.
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, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 12.11.2012 è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti individuali in funzione del conseguimento degli obiettivi.
4. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente 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 quali-quantitativo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale)
5. Le parti, preso atto del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, ritengono di attribuire le seguenti quote del salario di performance individuale:

Valutazione	Punteggio da	a	Compenso attribuito in percentuale
Insufficiente	0	60	0
Sufficiente	61	70	50%
Buono	71	80	80%
Ottimo	81	100	100%

6. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato ai Responsabili di Area, si rinvia alle disposizioni contenute nel Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti.

* 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

Art.10

La disciplina del premio di efficienza

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, può essere 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 Responsabile o i Responsabili di una determinata Area, propongono all'amministrazione la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - o L'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
 - o La quantificazione dell'entità del risparmio previsto
 - o La quota destinata a premiare il personale coinvolto
 - o I dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale previsto
 - o Se l'attuazione del progetto può avvenire durante l'orario di lavoro o tramite appositi rientri fuori dell'orario standard di lavoro

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

3. Il Responsabile di Area interessata valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando l'apposita scheda di valutazione. (Vedi Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti)
4. Il conseguimento del risparmio è documentato nell'ambito della relazione finale, a consuntivo, a cura del Responsabile ed è asseverato dall'OVP nell'ambito della relazione di performance.
5. Al dipendente verrà corrisposto il premio incentivante in proporzione alla percentuale attribuita. La quota individuale stabilita verrà corrisposta per intero a quei dipendenti che raggiungano un punteggio considerato idoneo come determinato nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
6. Le quote non attribuite verranno assegnate a quei dipendenti che hanno raggiunto un punteggio idoneo, così come risultante dal sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale.

Art.11

(Disciplina del bonus annuale di eccellenza e del premio annuale per l'innovazione)

Gli istituti si applicheranno solo a regime

1. Le parti si danno reciprocamente atto che:
 - o "per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro";
 - o Che questa amministrazione intende adattare alla specificità del proprio ordinamento, ai sensi dell'art.31 c.3 del d.lgs. 150/2009, sia l'istituto del bonus annuale delle eccellenze, che l'istituto del premio annuale per l'innovazione, destinando a tale incentivazione una percentuale del fondo complessivo per la valorizzazione della performance individuale, solo qualora, ai sensi del comma 2 dell'art.21 del d.lgs.cit., la contrattazione collettiva nazionale determini effettivamente l'ammontare da destinarvi.
2. Il bonus è riconosciuto in presenza di situazioni eccezionali e/o di risultati di particolare rilevanza raggiunti dal soggetto valutato, tali da giustificare le ragioni di una performance di eccellenza.
3. Il progetto e/o piano di lavoro al fine di legittimare l'erogazione del suddetto premio deve caratterizzarsi per il fatto di determinare un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance dell'organizzazione.

Art.12
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dello stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni del d.lgs.150/2009, e il presente contratto sarà aggiornato in presenza di un prossimo contratto collettivo nazionale.

Venegono Inferiore li 07.01.2012

La delegazione di parte pubblica

Roberto Brusca
Elena Gubellini
Paola Gubellini
Adriano Gubellini
Luciano Gubellini
Bire Colzo

Rappresentanti della R.S.U.

[Signature]

Il Rappresentante della CISL FPS

[Signature]