



**COMUNE DI FAUGLIA**

*Provincia di Pisa*

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N.50

13.04.2013

**OGGETTO: IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA PRODUTTIVITÀ DELL'ANNO 2012 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

L'anno **duemilatredici** addi **tre**del mese di **aprile** alle ore **10,30** nella sala delle adunanze, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale nelle persone dei sotto elencati signori:

CARLI CARLO	SINDACO	P
PETRINI FULVIA	VICESINDACO	P
MACCHIA SERGIO	ASSESSORE	P
ROSSI CIRANO MAURIZIO	ASSESSORE	P
LIPPI ROMINA	ASSESSORE ESTERNO	P

Totale presenti **5**

Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Dott. **Paolo Di Carlo** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Carlo Carli** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

**P A R E R I P R E V E N T I V I**

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

**IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO TECNICO  
F.to Dott.ssa Ciato-**

---

**IL RAGIONIERE  
F.to Dott.ssa Ciato**

---

**ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA**

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il sottoscritto, responsabile del servizio finanziario di questo Comune,

**ATTESTA**

l'esistenza della copertura finanziaria relativa all'impegno di spesa da assumere con il presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
Dott.ssa A. Ciato**

---

**IL REVISORE DEI CONTI**

Viste le determinazioni n. 220 del 18.10.2012 e n. 105 del 22.03.2013 del responsabile del Settore 1;  
Vista la preintesa raggiunta con le parti sindacali in data 07.03.2013;  
Visto il B.P. 2012;  
Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;  
Visto l'art. 48 del D.Lgs. 165/01;  
Visto l'art. 15 del CNL del 01.04.1999 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali e successive modifiche ed integrazioni;  
Visto il Regolamento di Contabilità;

**ESPRIME**

Parere favorevole, per quanto di propria competenza degli importi del Fondo Risorse per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività dell'anno 2012, con le risorse stanziato in bilancio.

**Il Revisore  
Dott. Maurizio Nieri**

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la determinazione del Responsabile del Settore 1 n. 220 del 18/10/2012 con la quale si procedeva alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativo all'anno 2012 e la successiva n. 105 del 22/03/2013 di rettifica;

Vista la proposta di contratto integrativo decentrato costituito in parte economica e parte normativa e composto dai seguenti documenti allegati alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale:

1. IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL COMUNE DI FAUGLIA;
2. Fondo per le risorse decentrate anno 2012
3. Ripartizione del fondo per le risorse decentrate anno 2012
4. Verbale della delegazione trattante del 07.03.2013;
5. Scheda performance dipendenti del Comune di Fauglia in vigore dal 2013

Considerato che l'ipotesi di contratto di cui al punto precedente risulta approvata dalle Parti nell'incontro che si è svolto presso la sede comunale in data 07.03.2013;

Rilevato che la preintesa sottoscritta il 7 marzo 2012 riguarda anche la ripartizione delle risorse individuate per il trattamento economico accessorio destinato al personale dei livelli per l'anno 2012 che è demandato alla contrattazione decentrata, con la previsione della ripartizione di massima dei trattamenti accessori ed incentivanti dell'anno 2012;

Dato atto che nella costituzione del fondo sono stati rispettate la normativa ad i CCNL vigenti in materia, nonché quanto disposto dal D.L. 78/2010 e dalla circolare della Ragioneria dello Stato n. 12 del 2010 in materia di limitazioni della spesa di personale e di contenimento dei fondi incentivanti;

Visti l'art. 40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo”*;

Visto il parere favorevole espresso in data 12.04.2013 dal revisore Unico, allegato alla presente di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Vista la relazione illustrativa del Segretario Comunale e la relazione tecnico-finanziaria del Responsabile del Settore 1, ai sensi dell'articolo 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001 e della circolare del Ministero delle Finanze n. 25 del 19/07/2012;

Ritenuto pertanto opportuno autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo integrativo decentrato per la produttività 2012 destinata al personale dipendente;

Tenuto conto dei pareri favorevoli espressi sulla proposta di delibera, in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 267/2000;

Ad unanimità di voti legalmente espressi

### **DELIBERA**

1. Di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. Di autorizzare i componenti della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva la pre intesa raggiunta il 07 marzo 2013 per la ripartizione delle risorse individuate per il trattamento economico accessorio destinato al personale dei livelli per l'anno 2012 composta dai seguenti allegati
  - a) Fondo per le risorse decentrate anno 2012
  - b) Ripartizione del fondo per le risorse decentrate anno 2012
  - c) Verbale della delegazione trattante del 07.03.2013;
  - d) Scheda performance dipendenti del Comune di Fauglia in vigore dal 2013;
3. Di autorizzare i componenti della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva la pre intesa raggiunta il 07 marzo 2013 per la parte normativa composta dai seguenti allegati:
  - a) IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL COMUNE DI FAUGLIA;
4. Di autorizzare i componenti della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva anche solo una parte dei documenti indicati ai precedenti punti 2 e 3 del dispositivo del presente deliberato, dando atto, in modo particolare che si potrà sottoscrivere anche solo quanto indicato al precedente punto 2;
5. Di dare atto che il Revisore Unico dei Conti ha espresso parere favorevole in data 11.04.2013;

6. Di dare atto che le somme finalizzate ai compensi incentivanti per l'anno 2012, risultano regolarmente finanziate sui relativi capitoli del Bilancio di Previsione 2012 come risulta dalla relazione del responsabile del servizio finanziario;

7. Di dare atto che la pre intesa di cui sopra è corredata dalla relazione illustrativa e dalle relazioni tecniche finanziarie redatte, rispettivamente dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dal Responsabile del settore economico finanziario dell'Ente, allegate al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale, come previsto dalle norme vigenti in materia, e di dare mandato al Responsabile del Settore 1 che le stesse siano pubblicate, unitamente all'accordo aziendale, sul sito web istituzionale del Comune;

8. Di dare mandato al Responsabile del Settore 1 di trasmettere l'accordo decentrato di cui al presente deliberato all'Aran ai sensi dell'articolo 55 comma 5 del D.Lgs. 150/2009.

9. Di allegare i pareri di cui all'art.49 del D. Lgs. n. 267/2000

Indi,

La Giunta Comunale con separata votazione e con voti unanimi,

### **DELIBERA**

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267, stante l'urgenza di provvedere.

**COMUNE DI FAUGLIA**

---

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL COMUNE DI FAUGLIA**

### **ART. 1**

#### **OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Fauglia.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatte salve le disposizioni specifiche per i singoli istituti.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1° gennaio 2013, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Il termine finale di efficacia del presente contratto è fissato al 31.12.2016.

Alla scadenza come sopra indicata lo stesso continuerà ad avere applicazione sino alla stipula del nuovo CID.

### **ART. 2**

#### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

### **ART. 3**

#### **COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 e successive modifiche ed integrazioni è determinato annualmente in osservanza delle norme contrattuali e di legge vigenti ed il suo ammontare è comunicato alla RSU ed alle OO.SS. facenti parte della Delegazione Trattante.

### **ART. 4**

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL  
DELL'1.4.1999.

Le progressioni orizzontali annualmente effettuabili saranno stabilite in relazione alle risorse disponibili individuate nella ripartizione annuale del fondo incentivante la produttività e il trattamento accessorio del personale dei livelli.

Le progressioni orizzontali avverranno secondo le modalità stabilite nel sistema di valutazione adottato dal Comune di Fauglia.

**ART. 5**

UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ DI  
RESPONSABILITÀ DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

Tali indennità vengono attribuite nell'importo massimo contrattualmente previsto di € 300,00 annui lordi per ciascuna categoria di dipendenti con la qualifica e svolgenti le funzioni di: Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale di Anagrafe, Ufficiale Elettorale, addetti all'URP, responsabile della protezione civile purché non titolari di Posizione Organizzativa. Si specifica che l'individuazione dei dipendenti aventi diritto a tale indennità sarà effettuata dal Responsabile del relativo Settore tenendo conto della prevalenza dello svolgimento dell'attività in questione rispetto al semplice possesso della qualifica.

Per ciascun dipendente non titolare di posizione organizzativa cui è affidata, con le modalità e le funzioni stabilite dal Regolamento degli Uffici e Servizi, la responsabilità di Unità Operativa, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01/04/1999, è corrisposta un'indennità annua di responsabilità per un importo compreso tra i limiti minimi e massimi stabiliti a livello di contrattazione nazionale. La quantificazione individuale di ciascuna indennità è rimessa annualmente alla valutazione dell'Ente in relazione alle specifiche attività svolte dal Responsabile dell'Unità Operativa.

**ART. 6**

UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE  
INDENNITÀ DI TURNO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, REPERIBILITÀ E  
MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO.

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (operai esterni, addetta alla cucina);
- è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili a persona (art. 41 CCNL del 22.1.2004);  
compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Si puntualizza che l'indennità di rischio per quanto concerne il personale operaio è collegata alla prevalenza delle funzioni all'esterno della sede comunale, svolgendo i medesimi funzioni anche di cantoniere e di addetto allo svolgimento di alcune funzioni collegate al servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani. Per quanto concerne l'addetta alla cucina, invece, il rischio viene individuato non tanto nelle mansioni svolte, rientranti nella tipologia di inquadramento professionale della dipendente medesima, quanto nella lontananza della normale sede di lavoro rispetto alla sede comunale, dovendo la medesima dipendente rapportarsi in modo continuo con il proprio Responsabile di Settore e dovendo pertanto la medesima effettuare frequenti spostamenti.

2. L'indennità di **turno** è attribuita al personale delle uu.oo. in cui:

- Vi è effettiva rotazione del personale del servizio in prestabilite articolazione orarie giornaliere;
- le prestazioni lavorative in turno sono effettuate nell'arco del mese con una distribuzione, in ragione delle necessità di servizio, equilibrata e avvicinata dei turni con cadenza non superiore alla settimana;
- i dipendenti assicurano direttamente la copertura del servizio cui sono addetti per almeno 10 ore giornaliere;
- la cadenza del turno è settimanale in quanto lo stesso turno non è ripetuto di seguito per più di 6 giorni.

Si da atto che alla data di stipulazione del presente contratto decentrato non esistono lavoratori soggetti a turnazione.

Poiché l'inserimento dei vari dipendenti in attività comportanti rischio o nei turni è disposto dai Responsabili dei singoli Settori, questi dovranno, mensilmente, produrre un'apposita certificazione con la quale attestano i lavoratori che hanno diritto all'indennità suddette e per quali quantità (ore o giorni) l'ufficio personale deve provvedere al pagamento delle medesime.

3. L'indennità giornaliera di **maneggio valori è attribuita** al dipendente a cui è affidato l'incarico di Economo Comunale; essa è quantificata in € 1,03 giornaliere per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

4. L'indennità di **reperibilità** è prevista per il servizio di Pronto intervento per lo Stato Civile e per il servizio di Pronto intervento per Protezione Civile a partire dalla sua concreta istituzione ed attivazione. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art.11 del CCNL del 05/10/2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili;
- quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo l'orario assegnato;
- frazionabile in misura non inferiore a quattro ore, ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Verrà assicurata la rotazione tra i dipendenti addetti al servizio di protezione civile e ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di 6 volte al mese.



Si da atto che alla data attuale è attivo solo il servizio di Pronto intervento per lo Stato Civile.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

5. L'indennità per **orario notturno, festivo, e festivo/notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

1. nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
2. nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

## ART. 7

### UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE A COMPENSARE L'ESERCIZIO DI ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE IN RELAZIONE A SOSTITUZIONE DI LAVORATORI ASSENTI O PARTICOLARI ATTIVITÀ.

Le situazioni di disagio derivano dall'imprevisto e non programmabile mutamento dell'articolazione di orario e di prestazione lavorative richiesto ai dipendenti interessati.

L'indennità di cui al presente articolo viene stabilita nella misura mensile pari al 95% dell'indennità di rischio e sarà liquidata mensilmente al personale interessato.

A tal fine il Responsabile del Settore interessato individua e comunica all'Ufficio Personale dell'ente il personale rientrante nelle ipotesi di cui sopra ed il periodo di impiego.

Alla data di stipulazione del presente contratto decentrato, le Parti danno atto che non sussiste personale dipendente inquadrabile in attività disagiate.

## ART. 8

### UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono così disciplinate:

**a) Produttività individuale.** Le parti convengono che le risorse destinate alla produttività debbano essere erogate ai dipendenti a seguito del raggiungimento degli obiettivi che annualmente l'Amministrazione si dà ed affida ai Responsabili attraverso il Piano Esecutivo di Gestione o il Piano degli Obiettivi.

Le risorse destinate all'istituto della produttività dovranno essere distribuite tenendo conto del raggiungimento collettivo dell'obiettivo posto, attraverso un sistema di valutazione che permetta di valorizzare l'impegno di ciascun dipendente.

Il sistema di valutazione è quello previsto approvato con apposito atto della Giunta Comunale, sistema che alla data attuale è rinvenibile in quanto stabilito nelle seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

1. Deliberazione della Giunta Comunale n. 159 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione del lavoro pubblico (performance), art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150";
2. Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Ottimizzazione della produttività del lavoro alle dipendenze del Comune di Fauglia. Specificazione dei soggetti e dei sistemi operativi per l'attivazione del ciclo di gestione delle performance di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150"

Fermo restando la definizione del sistema permanente per la valutazione della produttività individuale di cui al punto precedente, le parti concordano.

**b) Produttività collettiva e/o individuale per progetti finalizzati.** Le risorse che sono destinate a finanziare progetti e complessi di attività che rivestono un carattere straordinarietà, temporaneità, qualificazione, miglioramento ed implementazione dei servizi resi (art. 15 c.5 ccnl 1.4.1999), verranno riconosciute secondo il seguente iter:

- Entro il limite massimo di spesa destinato ai progetti finalizzati, viste le proposte presentate dai Responsabili di Settore, la Giunta Comunale approva con deliberazione i progetti finalizzati relativi all'anno di riferimento. Allo scopo i Responsabili di Settore trasmettono le proprie proposte alla Giunta entro i termini di approvazione del bilancio di previsione dell'anno in cui devono essere realizzati.

- Ogni progetto finalizzato deve avere uno scopo preciso da raggiungere in un tempo definito ed i suoi effetti devono essere verificabili in maniera non equivoca.

- Il progetto proposto, sottoscritto dal responsabile del settore, dovrà conformarsi ad un modello standard, contenente i seguenti elementi: a) oggetto e finalità del progetto; b) modalità di realizzazione; c) responsabile di settore di riferimento; d) durata; e) costo.

- Il progetto può interessare anche solo una parte del personale del settore proponente.

- Durante lo svolgimento del progetto, il Responsabile di Settore può proporre, motivandola, l'eventuale esclusione/sostituzione di quei dipendenti la cui limitata partecipazione e/o insufficiente impegno nel lavoro impediscano il raggiungimento degli obiettivi entro il termine prefissato.

- Il progetto può essere modificato o revocato dalla Giunta Comunale per motivate esigenze;

- Le somme stanziare a titolo di incentivo sono ripartite tra i partecipanti con apposita relazione del responsabile del progetto stesso che individua l'apporto di ciascun partecipante.

- La ripartizione e il pagamento avviene ad obiettivo esaurito e previa informativa alla Giunta Comunale ed al Nucleo di Valutazione circa il lavoro svolto.

-In caso di non completo raggiungimento dell'obiettivo, la liquidazione può avvenire solo dopo che il nucleo di valutazione ha certificato la misura dei risultati conseguiti e la quantità delle risorse che rimangono assegnate al progetto.

## ART. 9

SISTEMA PERMANENTE PER LA GESTIONE DEGLI INCENTIVI FINALIZZATI A PREMIARE LA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Il sistema permanente per la gestione degli incentivi finalizzati a premiare la produttività individuale ed il miglioramento dei servizi riguardante tutto il personale dipendente del Comune di Fauglia non incaricato della responsabilità di P.O. è quello di cui alle seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 159 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione del lavoro pubblico (performance), art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150";
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Ottimizzazione della produttività del lavoro alle dipendenze del Comune di Fauglia. Specificazione dei soggetti e dei sistemi operativi per l'attivazione del ciclo di gestione delle performance di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150"

Per il personale a tempo determinato, il riconoscimento di eventuali incentivi economici è proporzionalmente commisurato al periodo di svolgimento dell'attività lavorativa presso l'ente.

## **ART. 10**

### **PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA.**

La progressione economica orizzontale riguarda esclusivamente il personale dipendente assunto a tempo indeterminato.

Essa si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6.

In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e successive modifiche ed integrazioni, lo strumento valutativo recante i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie è rappresentato dal sistema permanente di valutazione di cui alle seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 159 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione del lavoro pubblico (performance), art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150";

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Ottimizzazione della produttività del lavoro alle dipendenze del Comune di Fauglia. Specificazione dei soggetti e dei sistemi operativi per l'attivazione del ciclo di gestione delle performance di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150"

## **ART. 11**

### **FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

L'Ente nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, corsi di formazione, riqualificazione e di aggiornamento professionale.

Le parti si impegnano a contrattare i programmi formativi, definendo le priorità.

I piani formativi dovranno prevedere i tempi di inizio e di fine, potranno essere progettati in forma di aggiornamento professionale, aggiornamento o formazione al ruolo da ricoprire.

La somma destinata ai progetti formativi non utilizzata nell'esercizio finanziario di riferimento è vincolata al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

Gli eventuali corsi potranno prevedere presenze obbligatorie documentate e verifica finale al fine della loro utilizzazione nei processi di progressione orizzontale e/o verticale.

I corsi di formazione si effettueranno, di norma, al di fuori del normale orario di lavoro.

E' da intendersi parte integrante delle attività formative, la partecipazione del personale a corsi organizzati da enti pubblici o privati durante l'orario di lavoro autorizzata dall'Amministrazione nonché la messa a disposizione del personale di strumenti e/o ausili atti al miglioramento del bagaglio professionale.

## **ART. 12**

### **SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Nei servizi pubblici essenziali, le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:

- i responsabili del funzionamento dei singoli uffici e servizi in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, ove possibile, criteri di rotazione;

- i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove è possibile;

- durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

- le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;

- in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale;

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 06.07.1995 e alla Legge n. 146/90, così come modificata dalla Legge n. 82/2000.

### **ART. 13**

#### **DISPOSIZIONE FINALE.**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi non in contrasto con le disposizioni dettate dal presente contratto o nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

### **VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 07.03.2013**

Presenti:

Delegazione di Parte Pubblica

Segretario Comunale Dott. Paolo Di Carlo

Responsabile del Settore I Dott.ssa Antonella Ciato

Responsabile del Settore II Arch. Andrea Tognoni

OO.SS. Provinciali  
Miro Berretta CGIL

Dipendenti RSU:

Simonetta Agostini  
Paolo Colucci  
Daniele Ceccanti

## **CICLO DELLE PERFORMANCE**

Il Segretario Comunale illustra il nuovo sistema delle Performance del Comune di Fauglia, che risulta essere stato approvato nelle sue linee con i seguenti atti:

1. Deliberazione della Giunta Comunale n. 159 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione del lavoro pubblico (performance), art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150";
2. Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Ottimizzazione della produttività del lavoro alle dipendenze del Comune di Fauglia. Specificazione dei soggetti e dei sistemi operativi per l'attivazione del ciclo di gestione delle performance di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150"

Dopo l'illustrazione, il Segretario Comunale specifica che, pur essendo la materia delle performance sottratta alla contrattazione decentrata, l'Amministrazione Comunale in ogni caso, almeno nella prima fase iniziale, intende condividere nei limiti del possibile il percorso con i dipendenti dell'Ente attraverso le OO.SS. Provinciali e la RSU aziendale.

Le rappresentanze sindacali prendono atto di quanto dichiarato dall'Amministrazione comunale in merito ai suddetti processi riorganizzativi, ma specificano le proposte che intendono sottoporre all'Amministrazione Comunale in relazione al sistema delle performance del Comune.

In particolare, con decorrenza dall'anno 2013, le rappresentanze sindacali chiedono che sia modificata la scheda di attribuzione degli obiettivi ai dipendenti, semplificando, attraverso un minor numero di fasce, la valutazione per la misura degli obiettivi individuali ed eliminando il riferimento nella stessa alla valutazione per risultati eccellenti, facendo coincidere la stessa con quella dei risultati ottimi.

La Parte Pubblica accoglie la richiesta sindacale e da atto che, fermo restando la validità dell'attuale scheda della performance con riferimento all'anno 2012, a partire dall'anno 2013 la scheda di valutazione e di attribuzione degli obiettivi sarà quella allegata al presente verbale, sostituendo la medesima quella di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 159 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione del lavoro pubblico (performance), art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150".

Sempre a decorrere dall'anno 2013, le Rappresentanze Sindacali chiedono che la modalità di ripartizione della produttività, indicata all'interno dell'illustrazione del sistema permanente di valutazione dei dipendenti del Comune di Fauglia, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 159 in data 22.12.2012, avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione del lavoro pubblico (performance), art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150", sia modificata nel senso sotto indicato:

Meno di 40 punti: non attribuzione della produttività

Da punti 41 a punti 60: parametro attribuito 50%

Da punti 61 a punti 85: parametro attribuito 80%

Da punti 86 a punti 100: parametro attribuito 100%

### **UTILIZZO RISORSE DECENTRATE 2012**

La Parte Pubblica, dopo aver consegnato alle Rappresentanze Sindacali documentazione inerente la costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata anno 2012, consegna alle stesse anche documentazione inerente la ripartizione del Fondo stesso con riferimento all'anno 2012.

La Parte Pubblica sottolinea che l'effetto atteso dalle destinazioni ed utilizzo di somme stabilite nel contratto è, in coerenza con le disposizioni delle ultime riforme in materia, il miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni del personale favorendo la crescita delle competenze e la condivisione degli obiettivi, come si desume dal sistema permanente di valutazione vigente. Questa finalità è conforme a quella stabilita dal D.Lgs. 150/2009 di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale. I principi ed i criteri sottesi al sistema vigente, infatti, prendono in considerazione obiettivi, progetti e piani di attività che la Giunta Comunale ha individuato preventivamente, all'interno del percorso individuato dal sistema delle Performance in vigore nell'Ente.

La ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse e la garanzia del servizio pubblico e del perseguimento dell'interesse specifico della collettività vengono annualmente verificati attraverso il sistema dei controlli e delle valutazioni stabilite dal vigente sistema delle performance dell'Ente.

Le rappresentanze sindacali prendono atto di quanto dichiarato dall'Amministrazione comunale in merito ai suddetti processi riorganizzativi ed approvazione la modalità di ripartizione del Fondo delle risorse decentrate del Comune di Fauglia per l'anno 2012, secondo lo schema che viene allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale.

### **GESTIONI ASSOCIATE**

La Parte Pubblica informa le rappresentanze sindacali che:

- nel corso del mese di dicembre 2012 si è provveduto all'approvazione di convenzioni da parte dei rispettivi Consigli Comunali per lo svolgimento in forma associata con i Comuni di Lorenzana, Fauglia, Orciano Pisano e Santa Luce delle seguenti funzioni: polizia municipale e polizia amministrativa locale e catasto, mentre per quanto riguarda la funzione della protezione civile la stessa continuerà ad essere svolta per l'intero anno 2013 in forma associata con l'Unione Valdera;

- a partire dal mese di marzo/aprile c.a., le funzioni di cui sopra dovrebbero essere svolte in forma associata anche con il Comune di Crespina.

Le rappresentanze sindacali prendono atto di quanto dichiarato dall'Amministrazione comunale e chiedono un loro maggiore coinvolgimento nei processi organizzativi in atto.

### **Ipotesi contratto collettivo personale di Fauglia parte normativa 2013-2016**

La Parte Pubblica informa le rappresentanze sindacali che quanto prima sarà sottoposta alla loro attenzione ipotesi di contratto collettivo del personale dipendente parte normativa 2013-2016.

FIRMATO

Delegazione di Parte Pubblica

Segretario Comunale Dott. Paolo Di Carlo

Responsabile del Settore I Dott.ssa Antonella Ciato

Responsabile del Settore II Arch. Andrea Tognoni

OO.SS. Provinciali

Miro Berretta CGIL

Dipendenti RSU:

Simonetta Agostini

Paolo Colucci

Daniele Ceccanti

OGGETTO: **Costituzione del fondo per il trattamento economico accessorio ed incentivante anno 2012. Relazione Illustrativa**

#### **ILLUSTRAZIONE ASPETTI PROCEDURALI**

**Data di Sottoscrizione:** Da sottoscrivere, preintesa sottoscritta 07/03/2013

**Periodo Temporale di vigenza:** 01.01.2012 – 31.12.2012 parte economica  
01.01.2013 – 31.12.2016 parte normativa



## **Composizione Delegazione Trattante:**

Parte Pubblica

Dott. Di Carlo Paolo Segretario Comunale (Presidente)

Dott.ssa Ciato Antonella Res. Settore 1

Arch. Tognoni Andrea Res. Settore 2

Organizzazioni Sindacali Ammesse alla contrattazione:

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

SULPM

RSU Aziendale

Organizzazioni Sindacali Firmatarie:

FP CGIL

RSU Aziendale

## **Soggetti destinatari:**

Dipendenti del Comune di Fauglia

## **Materie trattate:**

Risorse da destinare alla produttività individuale e collettiva anno 2012

Progressioni Orizzontali

Indennità per Specifiche Responsabilità, Turno, Rischio, Maneggio Valori, Reperibilità, e Maggiorazioni

Compensi per Situazioni di disagio o particolari

Formazione ed aggiornamento

Servizi pubblici Essenziali

Il Revisore Unico ha prodotto parere favorevole alla stipulazione dell'accordo.

Il Piano delle Performance è stato adottato con le Deliberazioni di Giunta Comunale nn. 159 e 160 del 22/12/2012 .

Il piano per la trasparenza è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 06.10.2012.

Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti al D.Lgs 150/2009, a tal fine sul sito dell'ente sono stati inseriti i contratti decentrati, le schede del conto annuale ed i curricula dei dirigenti nonché i tassi di assenza dei dipendenti suddivisi per settore di appartenenza.

La Relazione sulla Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione.

## **ILLUSTRAZIONE ARTICOLATO DEL CONTRATTO**

Art 1 e 2) Il contratto prevede come durata degli aspetti normativi quella del 2014, dato che vuole essere un quadro dove le parti si muoveranno per stipulare i futuri accordi economici considerato che fino a tale data non è prevista la sottoscrizione di un contratto nazionale.

Art3) Di fatto è un richiamo alla normativa vigente.

Art.4) Si chiarisce come si finanziano le Progressioni orizzontali

Art.5) Si va a stabilire la quantificazione economica singola e poi complessiva delle indennità per specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6) Si tratta anche qui di un sostanziale richiamo alle norme dove si va a formare un quadro unitario per gli istituti in oggetto che consenta di fare chiarezza.

Art.7) In questo articolo, oltre che a fornire un richiamo della normativa vigente, si va a disciplinare, riportandoli nell'organizzazione dell'Ente, gli istituti in oggetto al fine di chiarire i destinatari ed il quantum spettante.

Art.8, Art.9 Si va a richiamare il quadro di riferimento per i compensi di Produttività, sia individuale che collettiva, in base anche alla normativa interna di cui si è dotato l'ente e si costituisce il quadro per la legittimazione a percepire tali istituti.

Art. 10) Si traduce in un richiamo a normative nazionali e regolamentari di Ente che disciplinano l'istituto della progressione orizzontale

Art. 11) Si va a disciplinare, data la normativa nazionale, l'attività formativa dell'Ente per costituire il quadro dove le parti si muoveranno nei prossimi anni.

Art. 12) Si va a specificare alcuni aspetti non normati dall'accordo del 19.11.2003.

Art. 13) Disposizione finale inserita per raccordarsi con la normativa vigente.

## **QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO**

**FONDO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' 2012 – RIPARTIZIONE**

Progressioni economiche	€ 23.268,36
Art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 01/04/1999	
Ind. Comparto fondo	€ 8.315,51
Art. 33 CCNL 22/01/2004	
Indennità di disagio	€ 1.050,00
Art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 01/04/1999	
Ind. Partic. responsabilità	€ 12.579,80
Art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999	
Ind. Specifici compiti e funzioni	€ 571,15
Ind. Maneggio valori	€ 295,00
Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999	
Incentivi progettazione	€ 6.357,10
Art. 17 comma 2 lett. g) CCNL 01/04/1999	
Incentivi ici	€ 3.166,86
Art. 17 comma 2 lett. g) CCNL 01/04/1999	
Ind. reperibilità	€ 293,44
Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999	
Progetti protezione civile	€ 576,47
	€ 55.897,22

Importo fondo 2012 75.645,69

Residuo da distribuire 19.748,47

### **EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI**

Di fatto va a sostituire i precedenti accordi integrativi

### **ATTESTAZIONI**

Si attesta la coerenza del contratto decentrato con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/09, con le norme contrattuali ed i principi in materia contabile ai fini della meritocrazia, premialità e selettività per la corresponsione dei premi incentivanti e delle progressioni economiche in quanto tali istituti saranno applicati nel rispetto dei principi ispiratori delle deliberazioni della Giunta Comunale n. 159 e n. 160 del 22.12.2012 in materia di performance, strumento su cui il contratto decentrato si innesta.

Per quanto sopra detto, non si rilevano clausole dell'ipotesi di CCDI 2012 che possano dare adito a contestazioni di nullità.

L'ipotesi risulta coerente e rispettosa delle disposizioni vigenti sotto il profilo della documentazione e dei controlli.

Quindi non si rilevano parti dell'accordo negoziale suscettibili di essere colpite dalla sanzione della inapplicabilità e dell'obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva.

### **RISULTATI ATTESI**

Un quadro di riferimento aziendale con le OO.SS. e le RSU più aggiornato rispetto a quello disegnato con il precedente contratto decentrato.

Maggiore selettività nella corresponsione dei premi incentivanti e delle progressioni orizzontali, al fine di aumentare la produttività di gruppo, individuale e collettiva dei dipendenti, anche in correlazione all'applicazione del nuovo sistema delle Performance dell'Ente ed in coerenza con il Piano degli Obiettivi approvato con con deliberazione di Giunta Comunale n. 116/2012;

Ridefinizione del quadro aziendale per la corresponsione delle indennità di responsabilità per particolari categorie di lavoratori;

Migliore articolazione delle procedure per la garanzia dei servizi essenziali in caso di sciopero

Fauglia 11.04.2013

Il Segretario Comunale  
Dott. Paolo Di Carlo

Delibera di G.C. n. 50 del 13.04.2013

**Letto, approvato e sottoscritto:**  
**IL PRESIDENTE**  
**Carlo Carli**

**L'ASSESSORE ANZIANO**  
**Fulvia Petrini**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott. Carlo Di Paolo**

**Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di'ufficio**

## ATTESTA

**Che la presente deliberazione:**

- è affissa all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni successivi dal ..... e vi rimarrà fino al .....
- è stata comunicata con lettera n. ....in data ..... ai signori Capi Gruppo Consiliari così come prescritto dall'art. 125, D. Lgs n. 267/2000.
- è stata trasmessa al Prefetto con lettera n. .... in data ..... ( art 135, 2° comma, D. Lgs 267/2000).

**Fauglia, li .....**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dott. Paolo Di Carlo

---

**Che la presente deliberazione è diventata esecutiva il giorno .....**

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D. Lgs 267/2000).
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, 3° comma, D. Lgs 267/2000).

**Fauglia, li .....**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dott. Carlo Di Paolo

---

  

---