

**Oggetto: Direttive della Giunta per la contrattazione decentrata integrativa in applicazione del CCNL del 22.01.2004.**

## **La Giunta Comunale**

PREMESSO CHE:

- In data 22 gennaio 2004 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni – Autonomie Locali valido per il quadriennio normativo 2002/2005;
- Per dare attuazione alle disposizioni ivi contenute occorre che il competente organo di direzione politica formuli alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili per definirne obiettivi e vincoli;
- Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG;
- Le direttive forniscono indicazioni anche in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili;

Ritenuto, pertanto, necessario ed opportuno dettare tali direttive onde consentire l'avvio delle trattative con la parte sindacale per la stipula del contratto decentrato integrativo per il quadriennio 2002/2005;

Dato atto che non occorre acquisire il parere di regolarità contabile del responsabile del settore finanziario in quanto il presente atto non comporta né impegni di spesa né accertamenti di entrata;

Dato atto altresì che non occorre acquisire il parere di regolarità tecnica del responsabile del Settore Affari Generali in quanto atto di indirizzo dell'organo esecutivo dell'ente;

Visto il d.lgs. 267/00 e s.m.i.;

Visto il CCNL del comparto Regioni – Autonomie Locali per il quadriennio 2002/2005;

### **DELIBERA**

1. Di approvare l'allegato documento, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, contenente le direttive della Giunta per la contrattazione decentrata integrativa in applicazione del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. di trasmettere copia del presente documento al presidente della delegazione di parte pubblica affinché, sulla base delle direttive ricevute e tenendo conto delle piattaforme sindacali, definisca una propria strategia negoziale ed elabori un proprio documento da sottoporre alla delegazione sindacale.

Successivamente

La Giunta Comunale

onde consentire l'avvio delle trattative per la contrattazione decentrata intergrativa

Ravvisata l'urgenza di provvedere;  
Richiamato l'art. 134 comma 4 del d.lgs. 267/00 e s.mi.;

**DELIBERA**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

# **DIRETTIVE DELLA GIUNTA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA IN APPLICAZIONE DEL CCNL DEL 22.01.2004**

## **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 – Premesse**

Il presente documento persegue lo scopo di indicare alla delegazione di parte pubblica gli interventi ritenuti prioritari da questa Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG.

Persegue, altresì, l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili allo scopo di conseguire un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza e di efficacia e una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

La condivisione di tali obiettivi e contenuti favorisce un chiaro e trasparente rapporto collaborativo tra le parti negoziali (datoriale e sindacale), condizione indispensabile per una conclusione equilibrata delle trattative, in grado, quindi, di conciliare gli opposti interessi in gioco attraverso il reciproco riconoscimento dei diversi ruoli svolti al tavolo negoziale, secondo i consueti criteri della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede.

### **Art. 2 – Ambito di applicazione e durata**

Il CCDI ha valenza normativa per il periodo 2002/2005; sono fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche nonché le modalità di utilizzazione delle risorse da determinare con cadenza annuale. Esso produce effetti dalla data della sottoscrizione, fatta salva una diversa decorrenza indicata nei singoli articoli del contratto stesso.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

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

## **CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **Art. 3 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate stabili e delle risorse decentrate variabili**

Il CCDI stabilisce le regole di carattere generale per la ripartizione delle risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili.

La quantificazione delle risorse decentrate, fatti salvi eventuali ulteriori incrementi derivanti dall'applicazione del CCNL per il biennio economico 2004/2005, non potrà non tenere conto del processo di trasferimento di funzioni e di personale all'Agenzia d'ambito. Pertanto, in caso di

mobilità d'ufficio del personale comunale all'Agenzia, le risorse decentrate stabili verranno ridotte della misura corrispondente (valore medio procapite, riferito alle risorse aventi carattere di certezza stabilità e continuità per numero di dipendenti trasferiti).

#### **Art. 4 Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate al miglioramento della produttività individuale.**

I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali ovvero la realizzazione di progetti strategici basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei servizi alla luce dell'art. 15 del CCNL 1.4.99.

L'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante un sistema di valutazione permanente.

L'Amministrazione comunale determinerà, all'inizio di ogni anno, in sede di quantificazione delle risorse destinate al miglioramento della produttività collettiva, la quota parte di esso destinato al finanziamento di progetti ritenuti di particolare strategicità per l'ente, anche in relazione agli obiettivi indicati nel PEG e nei documenti di programmazione economica-finanziaria.

In ogni caso tale percentuale non potrà essere inferiore al 25% delle risorse complessivamente disponibili destinate alla produttività collettiva.

L'erogazione dei compensi incentivanti la produttività individuale avverrà nel rispetto dei seguenti criteri:

1. Accertamento dell'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
2. Erogazione dell'incentivo solo a conclusione del processo di valutazione che dovrà prevedere almeno un momento di confronto e di verifica annuale da parte del responsabile del settore;
3. Valutazione rimessa ai responsabili di settore;
4. Divieto assoluto di erogazione di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
5. Collegamento tra la valutazione del dipendente e la valutazione del responsabile.

In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti, senza ricorrere a nuove assunzioni di personale dall'esterno, l'ente, nell'ambito delle disposizioni di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 1.4.99, e delle disponibilità di bilancio, potrà incrementare la parte variabile del fondo nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività.

A preventivo, dovrà essere approvato da parte dell'organo esecutivo dell'ente un progetto chiaro che definisca le risorse umane ed economiche necessarie ed individui gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, i cui risultati dovranno essere accertati a consuntivo.

L'approvazione del progetto che comporti uno stanziamento di risorse aggiuntive sul bilancio dell'ente sarà subordinato all'acquisizione del parere favorevole del collegio dei revisori, per quanto riguarda gli aspetti contabili, e del nucleo di valutazione dell'ente, sotto il profilo degli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

L'approvazione del progetto comporterà l'inserimento del relativo finanziamento in bilancio nella misura ritenuta adeguata per consentire il raggiungimento dell'obiettivo.

In ogni caso, l'erogazione degli incentivi al personale dipendente potrà avvenire solo previa verifica e accertamento, a conclusione dell'esercizio finanziario e attraverso i servizi di controllo interno, ove istituiti, del grado di raggiungimento dell'obiettivo.

#### **Art. 5 Criteri generali per la progressione economica orizzontale del personale dipendente.**

IL CCDI destina una parte delle risorse stabili del fondo complessivo per la produttività collettiva alla progressione economica orizzontale del personale dipendente nel rispetto dei seguenti criteri:

1. La progressione economica deve avvenire nel rispetto dei sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento, rapportati anche alla categoria di inquadramento. Essa ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione;
2. Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno;
3. La valutazione spetta ai responsabili di settore che dovranno esercitarla nel rispetto della procedura indicata in sede di contrattazione decentrata;

I requisiti di accesso al meccanismo delle progressioni orizzontali sono i seguenti:

- Permanenza sulla posizione di accesso di almeno n. 3 anni di anzianità di servizio, a far data dall'assunzione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'ente;
- Permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale e/o verticale di almeno 2 anni per le categorie A, B e C;
- permanenza sulla posizione economica di sviluppo orizzontale e/o verticale di almeno n. 3 anni per la categoria D:

Sono esclusi i lavoratori per i quali non è stata ancora effettuata la prima progressione economica orizzontale.

### **CAPO III COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

#### **Art. 6 Criteri generali per l'erogazione di compensi particolari**

Il CCDI definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione di compensi accessori e i criteri per l'erogazione.

Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavoro volti a remunerare la stessa condizione di lavoro; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

Il CCDI disciplina in particolare i seguenti compensi:

- compensi per rischio;
- compensi per maneggio valori;
- compensi per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. F del CCNL dell'1.4.99;
- compensi per attività disagiate;
- compensi per reperibilità;
- compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.1.2004.

## **6.1 compensi per rischio**

Il CCDI individua le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (modalità di esecuzione delle prestazioni, ambiente di lavoro rischioso) nel rispetto dei seguenti criteri :

- La corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di esposizione al rischio;
- Non è cumulabile con altre indennità.
- E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale; pertanto l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore.

## **6.2 compensi per attività disagiate**

Il CCDI individua le condizioni di disagio effettivamente presenti nell'ente nel rispetto dei seguenti criteri :

- La corresponsione di tale indennità è dovuta in presenza di una condizione di lavoro disagiata derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e per il solo periodo di esposizione al disagio;
- Non è cumulabile con altre indennità;
- In assenza di una indicazione contrattuale, l'importo dell'indennità mensile di disagio viene fissata nella stessa misura prevista dal CCNL per l'indennità di rischio.
- E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale; pertanto l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore.

## **6.3 compensi per maneggio valori**

Il CCDI stabilisce una gradazione del compenso in relazione all'entità dei valori maneggiati e nel rispetto dei seguenti criteri:

- La corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di effettivo maneggio del denaro;
- Non è cumulabile con altre indennità.

## **6.4 compensi per specifiche responsabilità**

Il CCDI stabilisce una gradazione del compenso in relazione alle specifiche tipologie di responsabilità che si intendono incentivare e nel rispetto dei seguenti criteri:

1. Il contratto decentrato destina, ogni anno, una quota percentuale del fondo per la produttività collettiva destinata a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. F) del CCNL dell'1.4.99. Tale quota viene ripartita in budget da assegnare ai responsabili di settore in relazione al numero dei dipendenti incaricati di specifiche responsabilità;
2. La corresponsione di tali compensi è attribuita al personale appartenente alle categorie B, C e D che sia stato incaricato di specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.99 e s.m.i..

3. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente ed è graduata secondo i seguenti importi annui lordi:
  - Titolarità di ufficio (da individuarsi tra i dipendenti in possesso di adeguate competenze e professionalità a cura del responsabile di settore) € 2000,00;
  - Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ( R.U.P. , responsabile del S.U.A.P o del S.U.E.) € 1500,00;
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. Pertanto, in caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale, essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio;  
I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati dal responsabile di settore con provvedimento motivato, previo parere del Segretario/Direttore.

#### **6.5 compensi per le responsabilità di cui all'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.1.2004**

La corresponsione delle indennità di cui all'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.1.2004 è effettuata nei confronti del personale delle categorie B, C e D a cui siano state attribuite con atto formale le responsabilità ivi richiamate. Non è cumulabile con altre indennità nella misura in cui serve a compensare situazioni analoghe. Essa è corrisposta nella misura massima di € 300,00 annui lordi. Per la corresponsione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali fissati per le indennità di cui al punto 6.4.

#### **6.6 compensi per reperibilità**

Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.

#### **6.7 compensi per il personale educativo e docente**

Per la corresponsione di tali indennità valgono le disposizioni di cui agli artt. 30 e 31 del CCNL del 14.9.2000.

#### **6.8 compensi per il personale utilizzato a tempo parziale e i servizi in convenzione**

Per la corresponsione dei compensi di cui all'art. 14 del CCNL del 22.1.2004 trovano applicazione i seguenti criteri di carattere generale:

- Per il personale del comune utilizzato nell'ambito dei servizi in convenzione gestiti mediante l'Associazione Intercomunale si prevede la possibilità di individuare specifiche forme di intervento tra quelle previste dall'art. 17 del CCNL dell'1.4.99, utilizzando le risorse disponibili di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004;
- Analoghe forme di incentivazione possono essere individuate per il personale di altri enti utilizzato a tempo parziale presso il comune in qualità di capofila di servizi convenzionati.

- I lavoratori utilizzati a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati; in tal caso il valore complessivo su base annua per tredici mensilità della retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5164,56 ad un massimo di € 16.000,00 e i maggiori oneri sono a carico del bilancio dell'ente di appartenenza.
- Per la remunerazione del personale utilizzato nell'ambito di servizi in convenzione gestiti all'interno dell'Associazione Intercomunale il Comune, attingerà alle risorse regionali trasferite a ciò finalizzate, ove disponibili, e ne prevederà l'imputazione all'interno del fondo per la produttività collettiva.

#### **CAPO IV FORMAZIONE E 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 i profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

A tal fine l'Ente destina ogni anno, e in sede di prima applicazione per l'anno 2005, un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all' 1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

L'ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite l'Associazione Intercomunale o tramite agenzie o istituzioni a ciò preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

1. Corsi di formazione per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano del servizio, con funzioni di tutor individuato tra quelli del medesimo servizio;
2. Corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
3. Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale per il restante personale.

La formazione e l'aggiornamento dovrà favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza da un lato, e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

**Antonella Guarino  
Segretario Generale  
Del comune di Castel San Giovanni**