

**COMUNE DI VCCHIO  
PROVINCIA DI FIRENZE**

**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNUALITA' 2012**

L'anno **2013** addì **quattro** del mese di Aprile (**04.04.2013**) presso la sede del Comune di Vicchio alle ore 9,30 si è riunita la delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art. 4 del CCNL del 22.01.2004 ed ai sensi dell'art. 10 comma 1 del CCNL dell'1.04.1999 e le delegazioni sindacali composte da:

Delegazione di parte pubblica nella persona del:

Segretario Comunale D.ssa Antonia Zarrillo – Presidente

Poggiali Luca – Responsabile del Servizio Vigilanza e Sviluppo Economico

Gramigni Lucia – Responsabile del Servizio Gestione Risorse

Sig.ra Cimarossa Maria Antonia – Responsabile del Settore Servizi ai Cittadini

Assiste in qualità di uditore l'Assessore al Personale Bacciotti Laura

Per le Organizzazioni Territoriali di comparto: Sig. Jacopo Geirola – Rappresentante territoriale della CGIL FP.

Bruschi Donatello - Rappresentante territoriale della CISL FP

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Salimbeni Emanuela

- Frascati Roberto

- Graziani Walter

Assente:

Zanieri Bianca assente per astensione obbligatoria per maternità

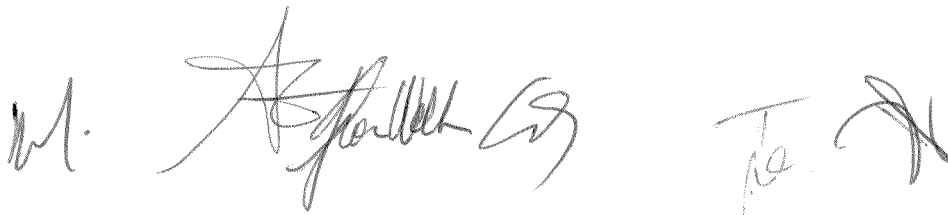
**PREMESSA**

L'ipotesi di contratto in argomento contiene le disposizioni per le risorse già definite in sede di bilancio preventivo 2012 che rientra tut'ora tra le materie riservate alla contrattazione integrativa e nella mera applicazione di criteri frutto di contrattazioni risalenti a prima del 15.11.2009 (data di entrata in vigore del D.lgs. 150/2009)

Per quanto riguarda la produttività i criteri sono contenuti nell'ambito del nuovo sistema permanente di valutazione approvato con delibera G.C. N° 101 del 22/11/2012 già adeguato ai principi di selettività e differenziazione legata alla valutazione della performance e condizionata alla verifica puntuale del raggiungimento degli obiettivi sottoposti ad analisi preventiva periodica e finale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione in applicazione dei principi contenuti nel D.lgs. 150/2009 .

Relativamente agli aspetti prescrittivi evidenziati nella circolare 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica l'ipotesi di contratto si qualifica come segue:

- a) Rispetto dei vincoli di bilancio: l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione sono inferiori a quelle stanziare nel bilancio 2010;
- b) Compatibilità economica – finanziaria: è rispettata la ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili con utilizzi conformi alla natura della fonte di alimentazione, nessuna destinazione stabile è finanziata con risorse variabili ma solo con somme consolidate nella parte fissa;



- c) Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale. Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti alla contrattazione nazionale e a quella decentrata;
- d) Finalizzazione teleologica della contrattazione a merito e produttività con selettività degli incentivi e delle progressioni: sia i criteri per le progressioni orizzontali che per gli istituti relativi alle destinazioni.

Con delibera G.C. N°16 del 29.2.2012 sono stati approvati gli indirizzi in merito alla costituzione del fondo 2012 per quanto concerne l'allocazione delle risorse di cui all'art. 15 c.2.

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è stato costituito per l'anno 2012 con determinazione N°73 del 19.03.2012 modificato con determina N°47 del 07.03.2013 rideterminato a consuntivo con determina N° 93 del 04.04.2013.

Il Segretario in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica illustra i conteggi per la costituzione del fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relative all'anno 2012 come dall'allegato prospetto denominato "Fondo per la produttività 2012" che presenta un importo complessivo di € 180.250,93 di cui € 141.181,55 per risorse stabili e € 39.069,38 per risorse variabili.

Illustra le varie voci che compongono il prospetto relativo alle risorse fisse e ricorrenti che riporta le risorse aventi caratteri di certezza stabilità e continuità secondo la vigente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art.31 commi 1 e 2 e dall'art 8.2 del CCNL del 11.4.2008 precisando che le voci che compongono il fondo (risorse stabili e variabili) per le quali non è ammessa deroga sono rimaste in osservanza delle disposizioni del comma 21 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 invariate rispetto all'anno 2010.

Precisa che in applicazione dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 31.05.2010 N.78 convertito con modificazioni nella legge 30.07.2010 N.122 una decurtazione del 4,76% proporzionalmente sia sulle risorse stabili che sulle risorse variabili per il corrispondente importo di € 7.083,52.

Tale decurtazione è stata così distribuita:

per quanto riguarda le risorse stabili la decurtazione ammonta a € 6.159,02 ;

per quanto riguarda la decurtazione delle risorse variabili la decurtazione ammonta a € 924,50.

A seguito dell'applicazione della decurtazione i due sub totali di cui sopra risultano i seguenti:

€ 135.022,53 per le risorse stabili;

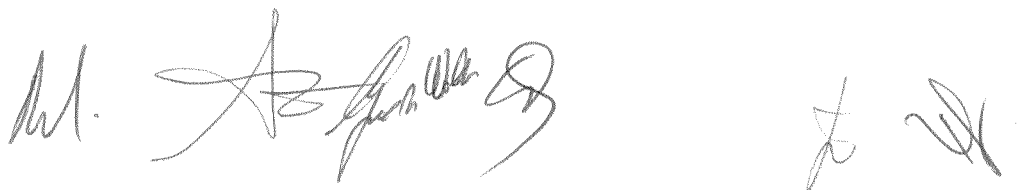
€ 38.144,88 per le risorse variabili.

Precisa altresì che stante il blocco del trattamento economico complessivo dei dipendenti ivi compreso il trattamento accessorio non previsto dall'art.9 del D.L. 78/2010 non si prevedono progressioni orizzontali.

Il rappresentante della CIGL Sig. Geirola osserva che la legge non ammette il pagamento ma non esclude che si possano fare progressioni giuridiche.

Sull'osservazione del rappresentante sindacale CIGL concorda anche il rappresentante della CISL Bruschi Donatello.

Il Segretario concorda sul fatto che in applicazione dell'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 le progressioni di carriera comunque denominate, eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto esclusivamente giuridico per i medesimi anni e quindi, se non ci sono ulteriori mutamenti legislativi il personale a cui viene assegnata la progressione orizzontale potrà essere pagato nel 2014 ma senza effetti retroattivi. Nelle progressioni di carriera comunque denominate, sono da intendere come chiarito dalla circolare 12/2011 dalla



Ragioneria Generale dello Stato anche le progressioni orizzontali. Inoltre il costo delle progressioni virtuali va quantificato nell'ambito delle risorse disponibili del fondo e i soldi teorici non si possono spendere per altre cose con la conseguenza che i presunti beneficiari delle progressioni non percepiscono nulla ma tutti gli altri dipendenti non beneficiari delle progressioni si trovano un fondo decurtato. Ragioni di sana e prudente gestione finanziaria nonché di corretta programmazione degli equilibri finanziari impongono di non fare progressioni in questo arco temporale. Tale orientamento è stato espresso anche in giornate di studio dedicate a questo tema dall'Anci ed è contenuto tra l'altro nel parere della Corte dei Conti della Lombardia nella deliberazione N°14/2012 ove è previsto che l'utilizzo delle risorse stabili del fondo già accantonate per le progressioni c.d orizzontali ( e non utilizzate) trova un limite, oltre che nel blocco del trattamento complessivo dei singoli dipendenti anche di qualifica dirigenziale ivi compreso il trattamento accessorio disposto dall'art. 9 del D.L. 78/2010 soprattutto nella ratio generale che accompagna l'intervento normativo nel suo insieme.

Di seguito il componente della R.S.U. aziendale Frascati richiede se le somme oggetto di contrattazione legate alle responsabilità di procedimento e destinate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi vengono messe in pagamento in tempi brevi.

Il Segretario risponde che la liquidazione è comunque subordinata alla sottoscrizione del contratto decentrato.

Dopo ampio dibattito, le parti stabiliscono di destinare le somme stabili e variabili del fondo come segue:

## RISORSE STABILI

Le parti convengono di destinare le somme fisse e ricorrenti al finanziamento degli istituti economici enunciati nei successivi artt. **1, 2, 3 e 4 parte.**

### ART. 1

#### Individuazione degli istituti di spesa consolidati

#### 1. Progressioni economiche orizzontali art. 17 comma 2 lett b) del C.C.N.L. dell'01.04.1999

Ai sensi dell'art. 34 comma 1 del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche destinate alle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

Importo consolidato Anno 2012 per il presente istituto € **68.847,80.=**

Le parti danno atto che per l'anno 2012 non sono previste progressioni orizzontali pertanto la citata somma destinata alle PEO costituisce il fondo storico delle progressioni orizzontali.

Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.03.1999

€ 1.253,72

#### 2. Indennità di comparto (art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004).



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'M.L.'. In the center, there are two more signatures, one of which is quite stylized and includes the word 'Piero' written vertically. To the right of these, there is a large, bold signature that looks like 'S'. On the far right, there are two more initials, 'F.O.' and 'D'.

Parte delle risorse fisse e ricorrenti sono destinate alla corresponsione per l'anno 2010 dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del C.C.N.L. del 22.01.2004 - Importo previsto per **€ 24.263,53**

## ART. 2

### Indennità di rischio, turno, reperibilità, maneggio valori, orario notturno e festivo + disagio

Per l'esercizio 2012 le parti danno atto che le somme già erogate a titolo di indennità di rischio, turno, reperibilità, disagio e maggiorazione retribuzione oraria in applicazione dei criteri già previsti nel contratto integrativo decentrato sottoscritto in data 22/12/2000 ammontano complessivamente a **€ 24.472,20**.

## ART. 3

### Indennità di Responsabilità

Utilizzo di risorse per finanziare:

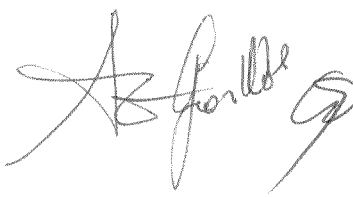

- a) particolari posizioni di lavoro di cui all'art.17 comma 2 lett. l) del CCNL dell'1.04.1999 per il personale di cat. B e C **€ 900,00**
- b) indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori di cui all'art. 17 comma 2 lett. F) del CCNL dell'1.4.1999 così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004 **€ 12.475,00**

Tali risorse sono destinate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale secondo la disciplina contenuta nell'art.17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 così come sostituito dall'art.7 comma 1 del CCNL 9.05.2006.

Il compenso per l'esercizio di tali compiti è stato determinato in applicazione del CCNL del 13.04.2007 nella misura di € 1.250 per le categorie D e € 850,00 per le categoria C e con contratto decentrato 2008/2009 approvato con deliberazione di G.C. N° 38 del 24.04.2009 in € 450,00 per le categorie B entro i valori stabiliti dalla contrattazione nazionale, ossia in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e D quando non trovi applicazione la specifica disciplina dell'art.11 comma 3 del CCNL del 31.03.1999 e le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999, nominato con apposito provvedimento scritto del Responsabile del Servizio cui sono assegnati ed avrà decorrenza dalla data del provvedimento.

Le parti stabiliscono che i compensi per tale istituto nell'ambito delle risorse stabili disponibili da erogare ai dipendenti incaricati dello svolgimento dei compiti e delle funzioni che comportano specifiche responsabilità in qualità di incaricati di vicari dei responsabili di Servizio, Responsabili di Procedimento, Responsabili che abbiano funzioni di direzione e coordinamento con provvedimento scritto del Responsabile del Servizio cui sono assegnati, sono determinati per l'anno 2012 in conformità a quanto previsto nei citati accordi, e ammontano complessivamente a **€ 13.375,00** meglio indicati nella tabella che segue:

Funzione	Numero	Indennità	Totale
Vicari dei Responsabili di Servizio			

*ht.*  

Personale di Cat. D	2	1.250,00	2.500,00
Personale di Cat C	2	850,00	1.700,00
<b>Responsabili di Procedimento</b>			
Personale in cat. C	7	850,00	5.950,00
Personale in cat. B	3	450,00	1.350,00
<b>Responsabilità direzione e coordinamento gruppi di lavoro e squadre</b>			
Personale in cat. B3	4	450,00	975,00*
<b>Responsabilità ufficiale stato civile e anagrafe</b>	1	300,00	300,00
<b>Responsabilità di URP</b>	1	300,00	300,00
<b>Responsabilità di Protezione Civile</b>	1	300,00	300,00
<b>Totale</b>			<b>13.375,00</b>
* cessazione di una Cat. B3 e successiva nomina			

L'entità dell'indennità di responsabilità è erogata in base alla presenza in servizio sulla scorta delle disposizioni previste dal D.L.112/2008 convertito in legge 133/2008 e successive modifiche e integrazioni.

I risparmi derivanti dalla decurtazione delle assenze per malattia concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono essere utilizzati per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa, ma devono essere restituiti al bilancio.

## RISORSE VARIABILI /STABILI

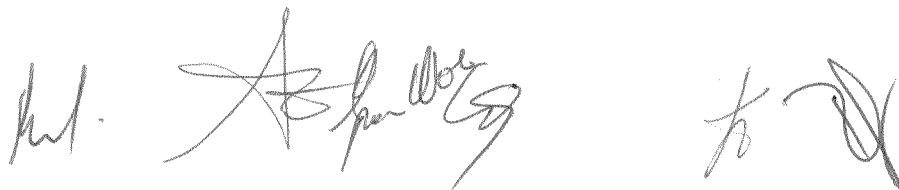
### ART. 4

#### Utilizzo risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Le risorse complessivamente destinate all'erogazione della produttività e del miglioramento dei servizi contenute nella tabella allegata al presente accordo ammontano a **€ 10.958,11** e sono finanziate, tra l'altro, per la parte eccedente le disponibilità provenienti dalle risorse stabili per **€ 2.810,28** per **€ 2.147,83** per la parte eccedente le risorse variabili e per **€ 6.000,00** con risorse stanziare all'art. 15 comma 2 del CCNL dell'1.4.1999.

Tale fondo è destinato a compensare la produttività individuale dei dipendenti a tempo indeterminato e dei dipendenti a tempo determinato che abbiano lavorato per un periodo di almeno sei mesi nell'Ente ed è destinato a incentivare il personale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano esecutivo di gestione e nel piano dettagliato degli obiettivi approvato con delibera G.C.N.60 del 05/07/2012 a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati secondo criteri che sono stati previsti nel nuovo sistema di valutazione approvato.

Con tale fondo sono finanziati specifici obiettivi di produttività che sono stati approvati con delibera G.C. previa informativa sindacale. Ciascun obiettivo indica la tipologia di attività da svolgere il periodo di svolgimento, i risultati che si intendono raggiungere con i relativi indicatori, il grado di compatibilità con gli obiettivi programmatici stabiliti dall'Amministrazione,



il fabbisogno in termini economici, il contingente di personale distinto per categorie che svolgerà l'attività e i parametri di controllo che verranno posti in essere.

Il calcolo della spesa per ciascun obiettivo dovrà essere effettuato secondo criteri di ragionevolezza e proporzionalità tenendo conto dei seguenti fattori

Strategicità per l'Ente

Eventuali risparmi di spesa

Attività svolta al di fuori o nell'ambito del servizio ordinario

Impegno orario complessivamente richiesto

Complessità delle attività

Le attività di cui al presente articolo saranno finanziate mediante risorse aggiuntive stanziata dalla Giunta con deliberazione G.C.N.16 del 29.02.2012 ai sensi dell'art. 15 c.2 del CCNL dell'1.4.1999.

I compensi potranno essere liquidati solo a seguito di certificazione da parte dell'Organismo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio espressamente individuate dall'Ente per il perseguimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

L'erogazione dei compensi avverrà in base ai criteri indicati nell'ambito della metodologia approvata con la delibera G.C. n° 101/2012 come segue:

pi coefficiente di categoria (pesatura) per il dipendente i

gi giorni lavorativi nell'anno per il dipendente i

gi, max giorni lavorativi nell'anno per il dipendente i

vi valutazione del responsabile per il dipendente i

vi, max valutazione massima del responsabile per il dipendente i= 100

F fondo disponibile

Quota base del fondo per il dipendente i, ovvero fondo massimo assegnabile al medesimo dipendente

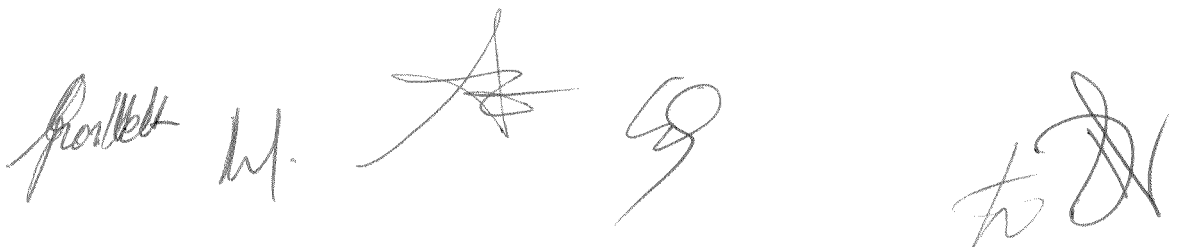
$$F_i = \frac{p_i}{P_i} \times F$$

Fondo assegnato al dipendente i

$$F_i = f_i \times \frac{g_i}{g_{i, \max}} \times \frac{v_i}{v_{\max}}$$

La valutazione è su base 100. Verranno attribuiti fino ad un massimo di 50 punti quale contributo al raggiungimento degli obiettivi differenziati in relazione alla categoria professionale di appartenenza e i restanti punteggi sulla base della valutazione della prestazione individuale e del comportamento organizzativo il tutto meglio dettagliato nel nuovo sistema di valutazione approvato.

Le parti danno atto che ai fini del calcolo delle presenti e assenze si applicano le disposizioni contenute nei criteri definiti nel nuovo sistema di valutazione approvato.



## ART. 5

### Fondo incentivi dovuti per specifiche disposizioni di legge

Gli incentivi economici di cui all'art. 15, c.1, lett. K) del CCNL 01/04/1999, per l'annualità 2012 pari ad € 26.097,05 sono finalizzati all'erogazione di incentivi per il recupero dell'evasione in applicazione del Regolamento ICI per l'importo di € 6.450,00, e per € 16.623,61 per remunerare le prestazioni di cui all'art.92 del D.lgs.163/2006 e successive modificazioni e integrazioni € 3.023,44 (progettazioni urbanistiche) in conformità al vigente regolamento per la disciplina degli incentivi in materia di progettazione opere pubbliche e atti di pianificazione urbanistica.

Gli incentivi economici di cui all'art. 15 c.1 lett. D) del CCNL 01.04.1999 per l'annualità 2012 sono pari a € 3.900,00 e sono finalizzati al finanziamento di un progetto specifico per attività di gestione Istituzione Culturale Don Lorenzo Milani e Scuola di Barbiana approvato con delibera della G.C.N.51 del 31.05.2012.

## ART. 6

### Lavoro straordinario

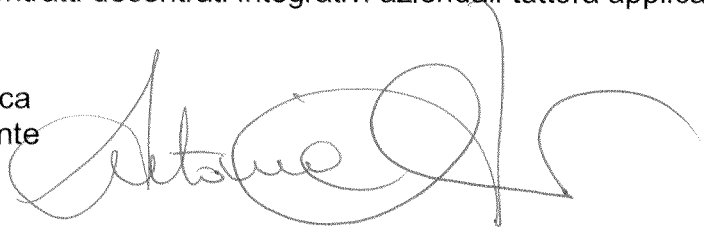
Il fondo per remunerare le prestazioni straordinarie per l'anno 2012 risulta essere consolidato nella misura di € 12.030,00.

## ART. 7

### Disposizione finale

Per quanto non previsto nel presente accordo si rinvia alle disposizioni vigenti dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ai contratti decentrati integrativi aziendali tuttora applicabili. Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione di parte pubblica  
Il Segretario Comunale - Presidente  
D.ssa Antonia Zarrillo



Il Responsabile del Servizio Gestione Risorse  
Rag. Gramigni Lucia

L'Assessore al Personale  
Laura Bacciotti

I Rappresentanti delle OO.SS.  
Territoriale di Comparto  
Sig. Jacopo Geirola



Sig. Bruschi Donatello - Rappresentante territoriale della CISL FP



Il Rappresentare delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Salimbeni Emanuela



Frascati Roberto



Graziani Walter

