



CITTA' di MAGENTA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012 – PERSONALE NON DIRIGENTE

Premesso che:

- in data 14 dicembre 2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Magenta per l'anno 2012;
- il Collegio dei revisori in data 19 aprile 2013 ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Magenta per l'anno 2012;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 62 in data 6 maggio 2013 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2012.

Il giorno **7 maggio 2013**, alle ore 15,00, presso la Sala Giunta del Comune di Magenta, le parti negoziali

Sottoscrivono

l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Magenta per l'anno 2012.



CITTA di MAGENTA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012 Magenta 07.05.2013

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

PRESIDENTE
Segretario Generale
Dott. Lorenzo Olivieri

DIRIGENTI:

Porta Monica

Fara Davide

DELEGAZIONE SINDACALE

R.S.U.

Berra Emanuela

Capettini Andrea

Garbini Gianna

Ferrario Sabina

Legato Domenico

Mariotti Eleonora

Cerri Maria Luisa

OO.SS.

CISL FPS

FP CGIL

UIL

DICCAP/SULPM

PREMESSA

La presente ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) è siglata in conformità delle disposizioni normative di cui all'art. 9 del Decreto legge 31.5.2010 n. 78 convertito in legge n. 122/2010.

Indennità di comparto

(Art. 33 CCNL 22 Gennaio 2004)

L'indennità di comparto viene confermata nelle precedenti statuizioni ovvero:

- ✓ ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità. Può essere sospesa o ridotta negli stessi casi di riduzione o sospensione dello stipendio tabellare. Per il suo carattere di generalità, il nuovo compenso deve essere corrisposto a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e a tempo determinato (es. con contratto di formazione lavoro o tempo determinato), ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa.
- ✓ non è utile per la determinazione della indennità di fine servizio (non è pertanto soggetta alle relative contribuzioni).
- ✓ Il valore mensile della indennità di comparto è determinato secondo le indicazioni della tabella D allegata al CCNL 22 Gennaio 2004, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazioni né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31.12.2003 e valgono dall'anno 2004.

Complessivamente la quota di tale titolo è stimata in €. 65.529,57.

Progressioni orizzontali

(ART. 5 e art. 16, comma 1, ccnl 31.03.1999 - Art. 34 comma 5, art. 35 e dichiarazione congiunta n 14, CCNL 22 Gennaio 2004 - art 9 ccnl 11 aprile 2008)

Le parti si impegnano a rivedere i criteri per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle categorie in coerenza con le disposizioni dettate dal D. lgs. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni.

Per l'anno 2012 gli oneri a carico delle risorse decentrate per il finanziamento delle progressioni orizzontali in godimento al personale ammontano a €. 220.774,90.

Graduazione delle tipologie delle specifiche responsabilità

(Art. 7 CCNL 9 maggio 2006, ART. 36, comma 1 CCNL 22 Gennaio 2004 e art. 17 comma 2, lett. f ccnl 01.04.99)

Si confermano le precedenti statuizioni ovvero:

Risorse per compensare in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, ovvero le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999.

Le indennità di cui al presente articolo competono al personale individuato dal Dirigente competente per lo svolgimento di compiti effettivi caratterizzati da autonomia gestionale, funzioni di supporto o consulenziale, complessità delle relazioni o attività di studio, ricerca e formazione.

CCDI anno 2012

A ciascun Settore verrà assegnato un budget conformandolo alle modifiche intervenute nella struttura organizzativa a seguito della approvazione della deliberazione G.C. n. 175 del 31.10.2012, tenendo conto degli ambiti organizzativi (di struttura e semplici) e delle responsabilità di procedimento.

Il valore economico del compenso da attribuire a ciascun dipendente viene determinato dal punteggio assegnato al singolo sulla base dei criteri di valutazione indicati nell'allegato A).

Le indennità di cui al presente articolo sono erogate a favore dei dipendenti che abbiano svolto effettivamente le attività cui sono preposti e cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate. Il compenso di cui al presente punto non può essere attribuito al personale durante il periodo di prova.

Le risorse destinate ammontano complessivamente ad un importo massimo di € 36.200,00.

Il compenso previsto al presente punto è cumulabile con il compenso previsto dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22 Gennaio 2004.

Specifiche responsabilità'

(ART. 36, comma 2 CCNL 22 Gennaio 2004)

Compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sotto elencate:

✓ ufficiale di Stato Civile e anagrafe	(addetti: 3 a 300€ e 5 a 200€)	€ 1.900,00
✓ ufficiale elettorale		€
✓ responsabile dei tributi		€
✓ compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici		€
✓ compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP UTC)		€ 600,00
✓ compiti di responsabilità affidati ai formatori professionali		€
✓ funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori		€
✓ personale addetto ai servizi di protezione civile		€

I compensi di cui sopra non sono tra loro cumulabili.

La somma complessiva stanziata è di € 2.500,00.

Il compenso è proporzionale al periodo di servizio reso.

Retribuzione di posizione e di risultato

(ART. 17, comma 2 lett. c, ccnl 1998/2001)

Per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato sono stanziati a valere sul fondo delle risorse decentrate € 42.763,79 (**comprensive di € 8.333,33 per P.O. ufficio di piano con risorse a carico dello stesso**).

(Il presente compenso è onnicomprensivo)

Indennità diverse

(ART. 17, comma 2 lett. d, ccnl 1998/2001) Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 delle code contrattuali al C.C.N.L. 1998/2001 stipulate il 14/09/2000. Per l'erogazione dell'indennità di turno sono stanziati complessivamente € 50.984,46 (valore stimato, eventuali residui incrementano la quota destinata alla produttività collettiva).

CCDI anno 2012

Per l'erogazione dell'**indennità di rischio** viene stanziata la somma complessiva di € 2.640,00.

La disciplina dell'indennità di rischio è la seguente:

- vengono individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute (Art. 37 delle code contrattuali stipulate in data 14/09/2000);
- l'indennità è quantificata in complessive € 30,00 lorde mensili (art. 41 CCNL 22 Gennaio 2004), viene erogata per **UNDICI MENSILITÀ**;
- si individuano quali beneficiari il seguente personale della categoria B:
operai addetti alla manutenzione 3
operai addetti alla segnaletica stradale 2

Per l'erogazione dell'**indennità maneggio valori** viene stanziata la somma complessiva di € 3.400,00. La disciplina dell'indennità di maneggio valori di cassa è la seguente (Art. 36 delle code contrattuali stipulate in data 14/09/2000). Si propone la conferma di quanto contenuto nell'accordo del 12 aprile 2001. L'indennità compete agli agenti contabili di fatto in base ad attestazione degli agenti contabili di diritto, non comporta aggravio di responsabilità giuridiche se non nei limiti del dolo o colpa grave, è calcolata in base alla movimentazione dei valori del servizio per i giorni di effettiva presenza ed è verificata mensilmente dagli agenti contabili di diritto.

Come già stabilito con il CCDI 2010 si conferma che la liquidazione dell'indennità viene effettuata sulla base di apposita comunicazione degli agenti contabili di diritto.

Sono fissati i seguenti valori medi mensili:

- fino a € 500,00 di valori movimentati non compete alcuna indennità
- > di € 500,00 fino a 1.000,00 compete nella misura di € 0,26 giornaliera
- > di € 1.000 fino a € 2.500,00 compete nella misura di € 0,52 giornaliera
- > di € 2.500 fino a € 5.000 compete nella misura di € 1,03 giornaliera
- oltre € 5.000,00 compete nella misura di € 1,55 giornaliera

Indennità educatrici asilo nido art. 31 c.7 CCNL 14/9/2000: Si conferma accordo del 12 aprile 2001 e la spesa stimata è pari ad € 10.855,61.

Incremento indennità educatrici e insegnanti a tempo indeterminato e determinato: conferma erogazione in già in atto per una spesa stimata pari a € 6.325,89.

Progetti ai sensi dell'art. 15, comma 5, e art. 15, comma 1, lettera d), punto c) del CCNL 1/4/1999

Progetto "Sicurezza urbana" € 12.000,00 (finanziato con proventi sanzioni per violazioni al C.d.s)
Progetto "Educare alla legalità" € 9.000,00 (finanziato con proventi sanzioni per violazioni al C.d.s)
Progetto riorganizzazione struttura organizzativa € 30.000,00
Progetto riorganizzazione sportello demografi € 2.500,00

Personale educativo asilo nido € 10.520,00 (art. 15, comma 1, lettera d) punto c) contributi dell'utenza.

Il totale complessivo dei progetti presentati ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999 è di € 64.020,00.

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

(ART. 17, comma 2 lett. g, ccnl 1998/2001)

Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D. lgs 163/2006, e successive modifiche ed integrazioni per l'anno corrente sono stimate in €. 52.075,20, in applicazione del Regolamento

CCDI anno 2012

approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 56/2010. La quota sul fondo è al netto degli oneri riflessi.

Una quota del fondo sarà utilizzata anche per remunerare adeguatamente le collaborazioni esterne al settore (ovvero, l'Ufficio Ragioneria per l'attività di contabilizzazione e verifica e l'Ufficio Contratti per l'attività precipua). La ripartizione di tale quota sarà disposta di concerto dai Dirigenti competenti.

Le risorse destinate quale quota parte del rimborso spese per ogni **notificazione di atti** dell'amministrazione finanziaria sono determinate in € **500,00** e verranno liquidate in parti uguali a ciascuno dei messi notificatori (art. 54 ccnl 14/09/2000).

Della ripartizione dei predetti fondi sarà data preventiva informazione alle OO.SS. ed alle R.S.U.

Indennita' ex 8^

(ART. 17, comma 3 ccnl 1998/2001)

Indennità ex 8^ q.f. per il personale non responsabile di settore che ne beneficiava alla data di stipulazione del contratto 1998/2001. L'importo stanziato e pari ad € **5.439,62**.

Alte professionalita'

(ART. 32, comma 7 CCNL 22 Gennaio 2004)

L'art. 8 del CCNL del 31.3.99 al comma 1, lett.b) viene integrato (incarichi a termine nell'ambito della disciplina di cui all'art. 8) valorizzando il personale della categoria D in relazione a competenze:

- elevate ed innovative (da intendersi quali requisiti soggettivi connessi ad una specifica posizione di lavoro)
- acquisite, anche nello stesso ente, mediante esperienze di lavoro rilevabili dal curriculum professionale
- maturate in enti pubblici, in enti o aziende private, nel mondo della ricerca o nel mondo universitario

e connesse con preparazione culturale correlata al possesso di titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti, quindi non lauree del nuovo ordinamento), ed anche con abilitazione o iscrizione ad albi (per alcune posizioni individuate dagli enti). Per l'anno 2012 sono individuate quali alte professionalità la figure di Direttore di Farmacia.

A seguito della valorizzazione delle Alte Professionalità le risorse aggiuntive destinate ad incrementare l'attuale loro retribuzione di posizione, ad integrazione dei valori già previsti per le altre posizioni organizzative, sono pari ad € **5.272,53** da distribuire in maniera tale da equiparare la retribuzione di posizione delle figure attualmente incaricate.

Compensi per la produttività

Le risorse destinate alla produttività ammontano ad € **65.067,08** stimate. In tale voce confluiranno gli importi residui dopo il pagamento di tutti gli altri istituti.

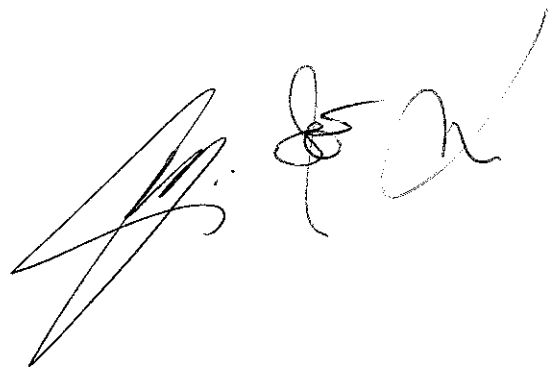
In virtù di quanto disposto dal novellato art. 40 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150 del 2009, la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad

assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150 del 2009. Quest'ultimo articolo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale; dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione, dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

Al fine di assicurare carattere selettivo e premiale alle erogazioni della contrattazione integrativa nell'interesse dell'efficienza e della produttività dei servizi pubblici, le parti intendono perciò valorizzare il personale che consegue le migliori performance.

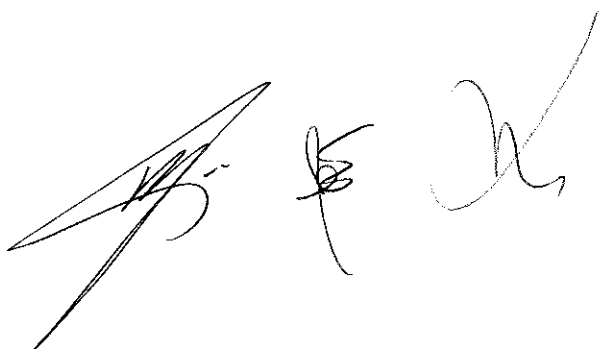
Ad integrazione dei criteri già confermati nel precedente accordo decentrato del 6.4.2011 la distribuzione della produttività ai singoli dipendenti sarà posta in correlazione con le tipologie di performance individuate dal D. lgs. 150/2009, sempre a partire dagli obiettivi assegnati annualmente dal PEG.

Il primo consiste nella **realizzazione degli obiettivi** assegnati dal PEG (performance dell'Ente e della struttura di assegnazione) di riferimento per ciascun incentivo ed il secondo consiste nella **valutazione individuale** con esito positivo per l'anno di riferimento (performance individuale).

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, positioned in the lower right quadrant of the page.Handwritten initials in black ink, appearing as a stylized 'BS' or similar characters, located in the bottom left corner of the page.

DICHIARAZIONE

- 1) La delegazione di parte pubblica ribadisce che, come avvenuto nei passati contratti decentrati sottoscritti dalla controparte e non essendo intervenuta nessuna innovazione contrattuale in proposito, per l'applicazione di quanto contenuto nella disciplina per la **Graduazione delle tipologie delle specifiche responsabilita'** sarà considerato esclusivamente il personale appartenente alla cat. D.
- 2) Il DICCAP/SULPM chiede formale impegno all'Amministrazione comunale, per l'anno 2013, per determinare una quota destinata alla previdenza integrativa per gli appartenenti alla Polizia Locale, ex art. 208 C.d.S., di almeno €. 1.000,00.
- 3) Le RSU ribadiscono e confermano tutte le problematiche già formulate in sede di contrattazione per il CCDI degli anni precedenti, con particolare riferimento alla revisione del sistema valutativo da articolare in modo più adeguato alle specificità di ciascuna fascia di inquadramento, agli istituti contrattuali per il servizio di polizia locale (anche utilizzo di destinazione risorse ex art. 208 C.d.S.), alla formazione del personale al fine di coinvolgere tutti i dipendenti, agli istituti inerenti le relazioni sindacali.
Si chiede, altresì, la convocazione di tavoli tecnici sui piani di razionalizzazione della spesa e sulla verifica della nuova organizzazione.
Si chiede, inoltre, l'attivazione di un tavolo tecnico per la Polizia Locale e per il benessere organizzativo.
- 4) Le parti, congiuntamente, si impegnano ad attivare, dal 1 gennaio 2013, un tavolo di lavoro finalizzato a:
 - a) rivedere gli attuali istituti contrattuali in un'ottica di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse nonché di valorizzazione del merito
 - b) concordare l'applicazione di nuovi istituti o l'attuazione di nuove modalità di erogazione compatibili con i reali bisogni dei cittadini



BS DICCAP/SULPM
SACOLS PER IL PUNTO 1)