

Verbale di contrattazione decentrata integrativa
Tra Amministrazione comunale e Organizzazioni Sindacali

Accordo di contrattazione decentrata integrativa


AD 





Premesso che:

- in data 26/07/2012 è stata sottoscritta fra la delegazione di parte pubblica e la RSU la preintesa per l'accordo di contrattazione decentrata integrativa;
- il collegio dei Revisori dei Conti con verbale n° 9 del 01/08/2012 agli atti, ha accertato ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 22.01.2004 la compatibilità dei costi della preintesa di cui trattasi con i vincoli di bilancio;
- in data 02/08/2012 con deliberazione GM n° 82 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva dell'accordo;

Il giorno trenta (30) del mese di agosto (08) dell'anno duemiladodici (2012), presso il Comune di Bagno a Ripoli, si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacali composte come previsto dall'art. 10 del CCNL come segue:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

- Direttore Generale dell'Ente Francesco Piarulli – Presidente
- Dirigente Area 1 – Dario Navarrini – Membro
- Dirigente Area 6 – Eleonora Cisternino – Membro
- Resp. Settore Gestione e Sviluppo Risorse Umane – Simona Nardi - Membro

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

RSU rappresentata dai seguenti componenti:

Cianti Samuele, Ciaranfi Francesca, Detti Iuri, Calvelli Roberto, Del Lungo Tommaso, Tavella Angela, Mugnai Maurizio, Megli Marco, Meini Maurizio,

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

CGIL FP:

CISL FPS:

UIL FPL:

SULPM :

per procedere alla stipula definitiva dell'accordo così come risulta dall'allegato alla presente, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

Letto approvato e sottoscritto definitivamente in data 30/08/2012.

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LA RSU

PER LE OO.SS.



Premesso che da diversi mesi sono in corso le trattative per la stipula del nuovo Contratto Decentrato Integrativo di questa Amministrazione comunale e che i lavori al momento hanno prodotto un testo condiviso sulla maggior parte degli argomenti oggetto di contrattazione;

Dato atto tuttavia che si rende ancora necessario trovare condivisione su alcuni specifici argomenti del medesimo testo, mentre su altri è già stato raggiunto un ampio e condiviso accordo, come ad esempio sui criteri fattispecie e procedure per la corresponsione dei compensi per specifiche responsabilità, per le indennità riconoscibili per lo svolgimento di attività disagiate e per la corresponsione del buono pasto;

Ritenuto alla luce di quanto sopra di procedere alla stipula della presente preintesa sugli argomenti riguardanti gli istituti su cui si è già concretizzato un accordo fra le parti, in attesa di pervenire alla stipula del globale Contratto Integrativo, anche per consentire la rimodulazione organizzativa dell'Ente, con particolare riferimento ai compiti di responsabilità assegnati nell'organizzazione, che dovrà essere resa operativa al momento della prossima adozione del Peg 2012;

Richiamata la nota dell'Amministrazione comunale del 17.01.2012 prot. 1831 con la quale veniva proceduto in via unilaterale e nelle more del rinnovo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, seppure nei contenuti condivisa fra le parti, all'applicazione provvisoria dell'istituto delle indennità per attività svolte in condizioni disagiate, nonché la conferma fino all'adozione del Peg 2012 del sistema per l'attribuzione delle specifiche responsabilità;

LE PARTI PROCEDONO ALLA STIPULA DEL PRESENTE ACCORDO IN ATTESA DELLA ADOZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO



Le parti concordano di dare attuazione ai seguenti istituti:

- **COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 36 C. 1 CCNL 22.1.2004)**

Ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 c. 1 del CCNL 2004, nonché dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006, si farà fronte all'erogazione dell'indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate al personale della cat. D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Il riconoscimento dell'indennità, che avrà normalmente validità coincidente con quella del PEG, sarà collegato alla effettiva e specifica responsabilità che esuli la normale responsabilità di procedimento amministrativo prevista per Legge e contenuta nella declaratoria professionale.

Nell'ambito del processo di organizzazione-riorganizzazione dell'Ente, il Dirigente potrà attribuire, a dipendenti formalmente individuati con specifico atto contenente motivazioni, durata e relativa indennità, le particolari e specifiche responsabilità, come di seguito definite e pesate. La Direzione Generale, valuta la coerenza dell'istituzione delle posizioni con i criteri vigenti e con le risorse a disposizione nell'anno.

L'Amministrazione fornirà informazione riepilogativa del numero, tipologia e collocazione nell'organizzazione delle responsabilità specifiche attribuite, e di quelle eventualmente revocate.

Decorso un anno dall'applicazione dei nuovi criteri, le parti effettueranno una verifica per accertare l'effettiva ricaduta dell'applicazione del presente istituto sull'organizzazione.

Responsabilità di coordinamento

Totale 100 Punti

max 70 punti	COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA COORDINATA
max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 70 punti	COMPLESSITA' DELLA STRUTTURA COORDINATA
	Numero Unità Coordinate
	Livello di trasversalità Relazioni

Punti	Numero Unità Coordinate
35	superiore a 6 unità'
25	da 4 a 6 unità'
15	fino a 3 unità'
Punti	Livello di trasversalità Relazioni
35	nell'ambito intera organizzazione
25	nell'ambito dell'area
15	nell'ambito del settore

max 30 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
15	Il soggetto esprime un alto livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
10	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile
AUTONOMIA: se il Soggetto risponde direttamente al Dirigente moltiplicare per fattore 2	

All'interno del nostro Ente, non si prevede l'assegnazione di tale tipologia di Responsabilità a dipendenti inquadrati nella categoria B in quanto tale categoria e, al suo interno i vari profili, non prevedono attività di coordinamento tali da giustificare una specifica indennità.

SPECIFICHE RESPONSABILITA' COORDINAMENTO			
	CAT. B	CAT. C	CAT. D
fino a 59 punti		€ 600,00	€ 800,00
da 60 a 79 punti		€ 800,00	€ 1.000,00
Da 80 a 89 punti		€ 900,00	€ 1.200,00
Da 90 a 95 punti		€ 1.300,00	€ 1.800,00
Da 96 a 100 punti		€ 1.800,00	€ 2.500,00

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Responsabilità professionale

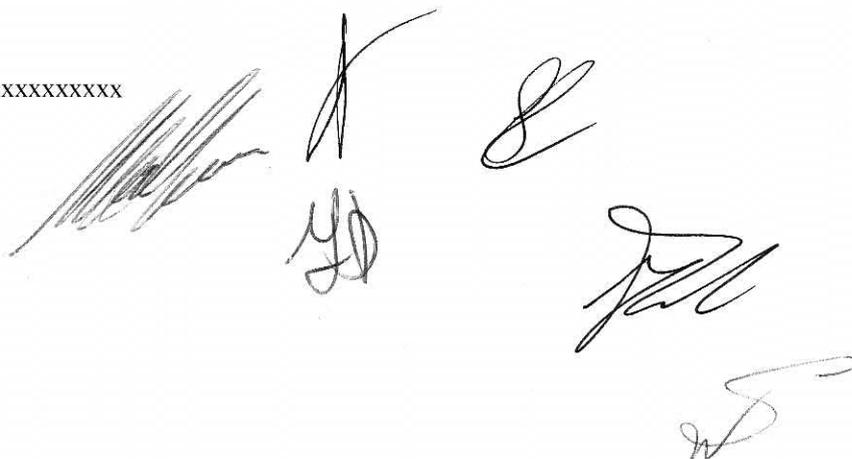
Totale 100 Punti

max 60 punti	TIPOLOGIA DELLA RESPONSABILITA' PROFESSIONALE
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 60 punti	TIPOLOGIA DELLA RESPONSABILITA' PROFESSIONALE
60	Personale che svolge attività lavorativa per cui sia prevista una particolare professionalità E responsabilità personali , il cui esercizio preveda l'iscrizione ad un albo professionale , ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna .
40	Personale che svolge attività lavorativa per cui sia prevista una particolare professionalità ed a cui si attribuiscono particolari funzioni che comportino rilevanza esterna O responsabilità personale O il cui esercizio al di fuori dall'amministrazione sia previsto previa l'iscrizione ad un albo professionale ;
20	personale a cui siano affidati particolari compiti e responsabilità relativamente alla gestione di procedure/progetti aventi rilevanza esterna ;
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
20	Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
15	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile
AUTONOMIA: se il Soggetto risponde direttamente al Dirigente moltiplicare per fattore 2	

SPECIFICHE RESPONSABILITA' PROFESSIONALE			
	CAT. B	CAT. C	CAT. D
fino a 59 punti	€ 600,00	€ 700,00	€ 800,00
da 60 a 79 punti	€ 700,00	€ 800,00	€ 1.000,00
Da 80 a 89 punti	€ 800,00	€ 900,00	€ 1.200,00
Da 90 a 95 punti	€ 1.000,00	€ 1.300,00	€ 1.800,00
Da 96 a 100 punti	€ 1.200,00	€ 1.800,00	€ 2.500,00

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX



The block contains several handwritten signatures in black ink, some appearing to be initials or full names. To the right of the signatures is a circular official stamp of the Comune di Bagno a Ripoli, featuring a central coat of arms with a crown on top and the text 'COMUNE DI BAGNO A RIPOLI' around the perimeter.



Responsabilità di strutture o funzioni

Totale 100 Punti

max 60 punti	TIPOLOGIA DELLA RESPONSABILITA' DI STRUTTURA E/O FUNZIONE
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

max 60 punti	TIPOLOGIA DELLA RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA E/O FUNZIONE
60	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi, anche non ripetitivi , di particolare rilievo esterno e significativa valenza interna all'Ente da richiedere relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, dell'Ente ecc.).
40	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi anche di rilievo esterno e significativa valenza interna all'Ente ; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
20	Dipendenti che gestiscono procedimenti complessi con rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza ; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata
max 40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA
20	Il soggetto esprime un buon livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
15	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile
AUTONOMIA: se il Soggetto risponde direttamente al Dirigente moltiplicare per fattore 2	

SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI STRUTTURA E/O FUNZIONE			
	CAT. B	CAT. C	CAT. D
fino a 59 punti	€ 600,00	€ 700,00	€ 900,00
da 60 a 79 punti	€ 700,00	€ 800,00	€ 1.000,00
Da 80 a 89 punti	€ 800,00	€ 900,00	€ 1.200,00
Da 90 a 95 punti	€ 1.000,00	€ 1.300,00	€ 1.800,00
Da 96 a 100 punti	€ 1.200,00	€ 1.800,00	€ 2.500,00

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA', FUNZIONI E COMPITI DI RESPONSABILITA' (art. 36 C. 2 CCNL 22.1.2004)

Il presente compenso viene corrisposto ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 1.4.1999, come aggiunto dall'art. 36 c. 2 CCNL 22.1.2004, ai dipendenti cui siano conferite, con atto formale dell'ente (atto dirigenziale motivato), le specifiche responsabilità di cui al presente capoverso e non altrimenti remunerate da altri istituti contrattuali.

I compensi di cui al presente capoverso, normati da contrattazione nazionale, non sono fra loro cumulabili, vengono erogati mensilmente, e per la loro corresponsione valgono i criteri generali delle indennità in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, assenze non retribuite ecc.

Nel caso del nostro Ente, risultano al momento presenti le seguenti tipologie:

- 1) Specifiche responsabilità conferite al personale delle categorie B, C, D e stabilite da leggi, non altrimenti remunerate, derivanti dalle qualifiche di:
 - Ufficiale di Stato civile e Anagrafe;
 - Ufficiale elettorale;
- 2) Compiti di responsabilità affidati agli Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- 3) Funzioni di Ufficiale giudiziario affidate ai Messi notificatori.

L'indennità prevista per le responsabilità di cui ai punti 1), 2) e 3) appena descritti ammonta a € 300 / anno.

• INDENNITA' PER ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI DISAGIATE (art. 17, c. 2, lett. e) CCNL 1/4/1999)

Ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. e) del CCNL 1/4/1999 ed s.m.i., l'indennità di disagio è finalizzata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

E' competenza dei dirigenti individuare il personale beneficiario del presente istituto.

L'indennità di disagio non spetta qualora il dipendente benefici, per la stessa prestazione, del diverso regime di cui all'art. 22 del CCNL 19/9/2000 (es. indennità di turno).

L'indennità di disagio, a decorrere dal 1.1.2012 in applicazione della nota del 17.01.2012 prot. 188/2012, è determinata in euro 29,00 mensili complessive.

Le condizioni particolarmente disagiate sono individuabili con riferimento a:

• CONDUTTORE DI SCUOLABUS

Al personale che svolge servizio in qualità di autista scuolabus, che effettui un orario articolato nell'ambito della giornata, con interruzioni legate al servizio, viene assegnata una indennità di disagio dell'importo di € 29,00 lordi mensili, da erogarsi per tutto l'anno con eccezione del mese di agosto, condizionando la stessa erogazione all'effettiva presenza in servizio nelle condizioni di disagio sopra richiamate.

In caso di assenze superiori ai 15 gg., l'indennità verrà corrisposta in misura proporzionale alla presenza in servizio.

I dipendenti che usualmente svolgono altre funzioni, che dovessero essere formalmente chiamati - avendone i requisiti - a sostituire un conduttore di scuolabus, percepiranno l'indennità relativa solo se la sostituzione risulti di durata superiore ai 15 giorni.



(Handwritten signatures)

- **AUTISTA ORGANI POLITICI**

Al personale che svolge servizio in qualità di autista degli organi politici, con effettuazione di un orario nell'ambito della giornata articolato e condizionato agli orari dettati da necessità contingenti e non pianificabili, viene assegnata una indennità di disagio dell'importo di € 29,00 lordi mensili, da erogarsi tutto l'anno con eccezione del mese di agosto, condizionando la stessa erogazione all'effettiva presenza in servizio nelle condizioni di disagio sopra richiamate.

In caso di assenze superiori ai 15 gg., l'indennità verrà corrisposta in misura proporzionale alla presenza in servizio.

I dipendenti che usualmente svolgono altre funzioni, che dovessero essere formalmente incaricati a sostituire la figura di cui trattasi, percepiranno l'indennità relativa solo se la sostituzione risulti superiore ai 15 giorni.

Buono pasto
(artt. 45 e 46 CCNL 14.9.2000 e art. 13 CCNL 9.5.2006)

L'erogazione del buono pasto spetta al personale dipendente a fronte di un orario di lavoro articolato e in assenza del servizio mensa o di altro servizio sostitutivo presso la sede di servizio.

Il valore del buono pasto è fissato in € 7.50 come dall'accordo a stralcio del 27/04/2006 che qui si richiama: *"Al personale in servizio che effettui oltre l'orario del mattino anche dei rientri pomeridiani, sia all'interno del normale orario di lavoro che con prestazioni straordinarie, non inferiore alle 2 ore in aggiunta alla pausa pranzo obbligatoria di 30 minuti, spetta il buono pasto che ammonta a € 7,50"*, e sarà automaticamente rideterminato nel valore massimo stabilito da norme di legge che impongano un tetto inferiore rispetto al valore attualmente fissato.

I presupposti generali per la fruizione del buono pasto sono definiti dall'Amministrazione, come da nota prot. 3367 del 19.3.2010, che di seguito si riporta per la parte che qui interessa:

"Presupposti per la fruizione del buono pasto sono, oltre all'orario del mattino, una presenza lavorativa anche pomeridiana di almeno due ore dopo una pausa pranzo obbligatoria minima di 30 minuti e massima di due ore. Per quanto sopra l'Amministrazione intende erogare il buono pasto ai dipendenti che abbiano prestato la loro attività lavorativa dovuta per il mattino e che articolino il loro orario lavorativo anche nel pomeriggio. A tal fine è stato individuato come ammontare lavorativo giornaliero 8 ore, che normalmente si esplicano con 6 ore al mattino a cui si aggiungono (per avere diritto alla fruizione del buono pasto) le due ore pomeridiane, oltre la pausa pranzo. Pertanto se un dipendente effettua una assenza dal lavoro per fruizione di permessi, e non "recupera" tale assenza nel giorno stesso, non ha diritto alla fruizione del buono pasto".

Lo svolgimento di assemblee, nell'ambito dell'ammontare annuo consentito, è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa, pertanto non decurta l'orario di lavoro prestato.

Il buono pasto potrà essere distribuito anche in occasione di corsi di formazione organizzati/autorizzati dall'Amministrazione comunale che siano articolati con il rientro pomeridiano, laddove non sia già prevista la somministrazione del pasto in altra forma.

Le parti stabiliscono che quanto stabilito nel presente accordo sarà recepito e diventerà parte integrante del Contratto Decentrato Integrativo di prossima stipula.

