

Indirizzi operativi della Commissione Straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2013 – 2015 e parte economica 2013 e 2014.

Premessa

Il presente documento persegue lo scopo di indicare alla delegazione trattante di parte pubblica gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione degli obiettivi e dei programmi della Commissione Straordinaria. Tale documento assume rilevanza ai fini della predisposizione della piattaforma contrattuale relativa al CCDI parte normativa triennio 2013-2015, ed alle annualità economiche 2013 e 2014.

Esso persegue, altresì, l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che debbono presiedere all'utilizzazione delle risorse finanziarie sia stabili che variabili, allo scopo di conseguire un miglioramento complessivo dell'attività dell'Ente in termini di efficienza ed efficacia, oltre che l'attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente, in applicazione del D. Lgs n. 150 del 2009 del regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 71 del 26.06.2014.

Le trattative con la parte sindacale, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, debbono essere improntate al rispetto dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, nell'ottica della conciliazione degli opposti interessi, tenendo conto dei poteri e delle prerogative di ciascuna delle parti (datoriale e sindacale), e dei precisi poteri autoritativi assegnati dalla legge al datore di lavoro in materia di organizzazione.

1. Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate al miglioramento della produttività

Il fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi deve essere finalizzato a compensare gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento dei servizi erogati sotto i profili qualitativo e quantitativo, nel rispetto dell'art. 37 del vigente CCNL.

Al riguardo dovrà essere seguita la procedura ed il sistema di valutazione di cui al vigente regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 71 del 26.06.2014.

L'erogazione della produttività collettiva deve far riferimento agli obiettivi desumibili dalle scelte di bilancio e dagli atti di indirizzo, con particolare riferimento a quanto previsto nel PEG Piano della performance dell'annualità 2013 (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 18.11.2013) e dell'annualità 2014 (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 28.10.2014 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 172 del 15.12.2014). Quanto alla produttività individuale e collettiva si stabilisce quanto segue:

anno 2013: vengono finanziati per il 2013 i progetti previsti nella deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 17.07.2013 relativi a controllo e manutenzione della rete idrica dell'importo di € 4.500. La rimanente somma stanziata in contrattazione per la produttività sarà destinata alla produttività collettiva.

Anno 2014: sarà finanziata esclusivamente la produttività collettiva non essendo stati proposti progetti d'innovazione.

2. Progressioni economiche orizzontali

Non si farà luogo a progressioni economiche orizzontali per gli anni 2013 e 2014.

3. 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 le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. F del CCNL dell'1/4/1999;
- 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.
- indennità maneggio valori;
- indennità di Turno.

4. 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;
- è 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.

5. Compensi per attività disagiate

Il CCDI individua le condizioni 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. La condizione di disagio potrà essere riconosciuta qualora un dipendente venga di frequente assegnato, per esigenze organizzative e/o produttive, a mansioni professionalmente equivalenti nell'ambito della categoria di appartenenza.
- 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. Compensi per specifiche responsabilità

Il CCDI stabilisce l'attribuzione 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 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.

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.
3. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente ed è riconosciuta sulla base dei seguenti criteri che dovranno applicarsi per individuare i destinatari nonché per graduare il valore del compenso da attribuire comunque secondo ragionevolezza, correttezza e buona fede:
 - Titolarità ufficio e livello di responsabilità;
 - Complessità competenze attribuite;
 - Specializzazione richiesta dai compiti affidati;
 - Responsabilità di procedimento ai sensi della Legge n. 241/90 e s.m.i..
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrono 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.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati dal responsabile di Area con provvedimento motivato.

7. 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 serva 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.

8. 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.

9. Indennità di maneggio valori

Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 36 del CCNL del 14/9/2000.

10. Indennità di turno

Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL del 14/9/2000.