

Città di Benevento

ORIGINALE

Originale di Deliberazione della Giunta Comunale di Benevento

N. 110

Del 27.06.2012

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA -
AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA A
SOTTOSCRIVERE IPOTESI CCDI**

L'anno duemiladodici, il giorno 27 del mese di giugno, alle ore 8.00 nella sala Giunta di Palazzo Mosti, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con la partecipazione dei signori:

		Presente	Assente
Ing. Fausto Pepe	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avv. Raffaele Del Vecchio	Vice Sindaco	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Dr. Luigi Abbate	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dr. Marcellino Aversano	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avv. Mirna Campone	"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Dr. Nicola Danilo De Luca	"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dr. Rosario Guerra	"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dr. Pietro Iadanza	"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avv. Cosimo Lepore	"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dr. Luigi Scarinzi	"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Totale Presenti 7

Partecipa in qualità di *Segretario Generale*

con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97 T.U. 267/2000).

Il presidente, Ing. Fausto Pepe, nella sua qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha approvato il provvedimento entro riportato.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
Ing. Fausto Pepe

IL SEGRETARIO GENERALE

Il Sindaco, ing. Fausto Pepe

PROPONE

Alla Giunta Comunale l'approvazione della seguente deliberazione:

Premesso che:

con deliberazione n. 128 del 30.08.2011 sono state fornite alla Delegazione trattante di parte pubblica le linee guida per la contrattazione decentrata ai fini della sottoscrizione del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale di comparto, che riguardavano in particolar modo il ricorso a sistemi di responsabilizzazione e incentivazione dei dipendenti tesi, nel rispetto dei principi in materia di merito e performance, al miglioramento dei servizi e al superamento delle criticità emerse nel corso dell'ispezione ministeriale del 2009.

La delegazione di parte pubblica, ha svolto numerose riunioni con la parte sindacale, sino ad addivenire, in data 15 maggio 2012, alla sottoscrizione di una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo conforme alle linee guida esplicitate nella delibera n. 128 del 30.08.2012.

Nel rispetto delle linee guida su illustrate si è proceduto anche a disciplinare in modo più dettagliato l'istituto delle posizioni organizzative prevedendo anche per tale istituto una graduazione in base alle responsabilità attribuite, integrando la disciplina prevista nel vigente regolamento per gli uffici ed i servizi. Inoltre, viene previsto e disciplinato l'istituto dell'alta professionalità, per la retribuzione della quale sono previste nel fondo apposite somme con specifico vincolo di destinazione così come stabilito dagli artt. 10 e 32 del CCNL del 22 gennaio 2004.

Tale ipotesi, insieme ad una relazione tecnica illustrativa e all'ipotesi di ripartizione del fondo secondo gli istituti contrattuali in essa previsti, è stata inviata al Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole con nota prot. 49282 del 05.06.2012, che si allega.

Li _____

Il proponente



PARERI SULLA PROPOSTA

Acquisito il parere di regolarità tecnica e contabile espresso ex art. 49, comma 1, del d.lgs. 267 del 2000 dal dirigente del settore Finanze, nonché dirigente ad interim del Settore Risorse umane e servizi generali, dott. Andrea Lanzalone

Il dirigente
(dott. Andrea Lanzalone)

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione che precede;

Visti i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei Settori nonché dal Segretario Generale;

Con voti unanimi

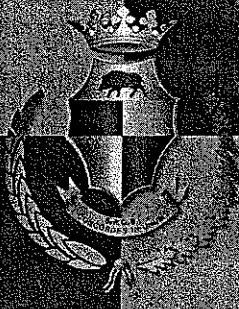
DELIBERA

Di **approvare** integralmente la retro estesa proposta di **deliberazione** che qui si intende riportata e trascritta.

Di approvare l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo.

Di autorizzazione il presidente della delegazione trattante alla stipula definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 15 maggio 2012. .

Con separata unanime votazione **dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile.**



Città di Benevento

CCDI

STRUTTURA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo per i dipendenti del Comune di Benevento è stato redatto in base alle linee guida formulate dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 128 del 30 agosto 2011.

Inoltre, diversi interventi legislativi hanno inciso in modo rilevante non solo sulla contrattazione decentrata ma anche su quella nazionale. Pertanto la contrattazione decentrata non dovrà solo essere diretta allo sviluppo professionale dei dipendenti ma anche al miglioramento della qualità, dell'efficienza, della produttività e dell'efficacia dei servizi erogati dall'Ente alla collettività.

E' quindi necessaria una maggiore responsabilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi dell'Ente. Infatti, fra le norme più incisive, il decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, ha come obiettivo la valorizzazione del merito attraverso l'introduzione di meccanismi premiali collegati a sistemi di valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale), con le tempistiche previste dal d.lgs. 141/2011.

Altri interventi legislativi invece hanno introdotto misure di contenimento della spesa per il personale. In particolare la legge 120 del 2010, di conversione del decreto legge 78/2010 ha imposto che il fondo per il salario accessorio per gli anni 2011-2012 e 2013 non superi l'ammontare del fondo 2010.

Inoltre c'è da considerare che questo ente è stato oggetto nel corso del 2009 di un'ispezione ministeriale che ha sollevato diversi rilievi riguardo, non tanto la ripartizione del fondo per il salario accessorio del personale dipendente quanto le modalità e ai criteri di erogazione delle indennità previste in sede di contrattazione decentrata nel CCDI del 2005.

Al riguardo assume enorme importanza non solo cercare di superare, nella disciplina degli istituti di salario accessorio e nella loro applicazione concreta, i rilievi ministeriali ma anche adeguare la contrattazione decentrata alle norme di riforma, sia esse solo di principio che immediatamente operative, volte, oltre che agli obiettivi su indicati, anche, e soprattutto, al contenimento della spesa pubblica.

Il Fondo Salario accessorio relativo al corrente anno 2012 ammonta ad € 1.515.436,00 diviso in parte fissa e parte variabile, a cui vanno a sommarsi le risorse che precise disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di specifiche prestazioni del personale.

Nel caso si tratti di materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva, con un anticipo di almeno 10 giorni.

C) CONCERTAZIONE

Ciascuno dei componenti della Delegazione Trattante, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, nei tempi previsti dall'art. 6 del CCNL del 22 gennaio 2004 la concertazione.

La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

La concertazione si effettua per le materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNL del 31 marzo 1999 e per quelle indicate nel comma 2 dell'art. 6 del CCNL del 22 gennaio 2004.

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano, di norma, entro il quinto giorno dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza senza assumere iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della prima convocazione. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

ART. 3

CONVOCAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

L'Amministrazione procederà alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da un'organizzazione sindacale o dalla RSU, l'Amministrazione procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o concertazione, nei successivi cinque giorni. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU o al suo rappresentante qualora nominato.

Le convocazioni potranno avvenire anche tramite posta elettronica o con altre modalità analoghe.

ART. 4

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEGLI INCONTRI DI DELEGAZIONE TRATTANTE

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.

Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo.

Presso il Settore Risorse umane e servizi generali vengono conservati tutti i verbali delle riunioni di delegazione trattante ai quali hanno accesso i soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa.

ART. 7

PREROGATIVE SINDACALI PER COMPONENTI RSU E DIRIGENTI SINDACALI

I dirigenti sindacali che, come stabilito CCNQ del 1998 e s.m.i hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato, sono:

- ✓ i componenti della RSU;
- ✓ i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative presenti nel Comune di Benevento;
- ✓ dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

Le associazioni sindacali rappresentative indicano per iscritto, entro il 31 gennaio di ogni anno, all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali su indicate. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale, ivi comprese le attività formative di natura sindacale.

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

I permessi sindacali, giornalieri od orari, spettanti ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative o componenti degli organismi direttivi e statuari possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. I permessi spettanti ai componenti delle RSU possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura, per il tramite del Settore Risorse umane, secondo le seguenti modalità: comunicazione dell'utilizzo del permesso sindacale almeno 24 ore prima, con possibilità di un unico differimento qualora l'utilizzo del permesso comprometta la funzionalità dell'attività lavorativa.

La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile, dovrà essere utilizzato da parte dei componenti della RSU e dei dirigenti sindacali il rispettivo di monte ore di permessi sindacali.

L'Amministrazione invia entro il 30 gennaio di ciascun anno il monte ore spettante per l'anno in corso alla RSU e alle Organizzazioni sindacali

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BENEVENTO.

Art. 1

APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale non dirigente del Comune di Benevento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso, eventualmente, il personale in posizione di comando o distaccato presso l'Amministrazione, limitatamente alle prescrizioni applicabili.

Il presente Contratto decorre dalla data della sua sottoscrizione e conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un CCNL o di atti legislativi che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2

FINALITA'

Il presente contratto collettivo decentrato mira ad una maggiore responsabilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi dell'Amministrazione comunale. Inoltre, in base a quanto disposto dal d.lgs. 150 del 2009 e s.m.i. viene dato un ruolo rilevante alla performance individuale, attraverso meccanismi premianti collegati a sistemi di valutazione delle prestazioni individuali basate su criteri oggettivi e misurabili concordati fra le parti. Le performance individuali verranno valutate all'interno di un sistema di costante miglioramento, sia qualitativo che quantitativo, dei servizi offerti alla collettività.

Art. 3

FONDO PER IL SALARIO ACCESSORIO

Il fondo per il salario accessorio per il personale dipendente del Comune di Benevento, per l'anno 2012 è pari a € 1.515.436,00

Tale fondo è composto da una parte definita "Risorse stabili" (art. 31, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004) e una parte di "Risorse variabili" (art. 31, comma 3, del CCNL 22 gennaio 2004).

Le risorse finanziarie sono ripartite, così come previsto dai CCNL del 1 aprile 1999 e 22 gennaio 2004, come segue:

- ✓ fondo per il finanziamento dell'indennità di comparto (art. 33 CCNL 22 gennaio 2004);
- ✓ fondo per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35 CCNL del 22 gennaio 2004 e art. 17 comma 2 lettera b del CCNL 1999);
- ✓ risorse per compensare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria B, C e di categoria D che non siano titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità (art. 36 CCNL 22.1.2004 e art. 17 CCNL 1.4.1999 comma 2 lettera f);
- ✓ risorse destinate alla performance individuale nel rispetto dei limiti consentiti dal relativo fondo (art. 17 comma 2, lettera a, CCNL 1999);

- dallo svolgimento di lavoro pesante o con utilizzo di strumenti e attrezzature di utilizzo disagiata;
- da un orario di lavoro frazionato o plurisettimanale non in regime di turnazione;
- situazioni lavorative connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (ad es. necrofori, addetti al trasporto salme).

La misura della indennità di disagio, stabilita in € 1,20 giornalieri potrà essere erogata solo per le giornate di effettiva presenza in servizio, e in cui si è svolta un'attività effettivamente disagiata.

Al personale che, pur svolgendo un'attività disagiata, è in regime di part-time verrà attribuita un'indennità di disagio rapportata alla percentuale del part-time. Spetterà ai dirigenti di riferimento indicare mensilmente all'Ufficio Stipendi i dipendenti che hanno svolto attività disagiate e il numero di giornate di effettiva prestazione lavorativa disagiata.

Nel caso in cui si rientri in più fattispecie di disagio, sarà corrisposta un'unica indennità di disagio.

Tale indennità potrà essere erogata a chi svolge la propria prestazione lavorativa in regime di turnazione solo nel caso in cui il disagio non derivi dalla particolare articolazione dei turni bensì dalle attività effettivamente svolte.

Art. 6

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità spetta al personale tenuto all'obbligo della reperibilità, obbligo non equiparabile né all'attività lavorativa né al lavoro straordinario. Il valore economico dell'indennità di reperibilità è pari a:

€ 10,33 per un periodo di dodici ore giornaliere

€ 20,66 per un periodo di dodici ore giornaliere se ricadenti in una giornata festiva, anche infrasettimanale, o nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Qualora il turno di reperibilità sia inferiore alle dodici ore l'indennità di cui sopra va rapportata al numero di ore effettive e maggiorato del 10%. In ogni caso, il valore minimo da corrispondere non potrà essere inferiore ad 1/3 del valore da corrispondere per un periodo di 12 ore giornaliere.

I dirigenti individuano i servizi di pronto intervento, specificando le ragioni per cui deve essere svolto tale servizio, nonché il personale che vi sarà adibito e che, pertanto, avrà diritto a tale indennità, in base alle esigenze e all'organizzazione dei rispettivi settori, stabilendo altresì i criteri di scelta e di rotazione eventualmente stabiliti.

I turni di reperibilità, che dovranno essere svolti nell'arco della giornata, non potranno avere una durata inferiore alle 4 ore e maggiori di 24 ore e in ogni caso i dipendenti non potranno essere collocati in reperibilità più di sei volte in un mese.

Al dipendente chiamato a svolgere una prestazione lavorativa durante il periodo di reperibilità, oltre al trattamento accessorio sotto indicato per le ore in cui effettua la prestazione lavorativa, spetta il pagamento delle ore effettive di reperibilità. In nessun caso, può essere corrisposta per le stesse ore tanto l'indennità di reperibilità quanto il trattamento accessorio previsto per la prestazione lavorativa.

Nell'ambito della riduzione delle risorse per il lavoro straordinario, anche tramite l'istituto della banca delle ore, sarà possibile applicare ai dipendenti che prestano la loro attività in regime di turnazione un orario ridotto a 35 ore settimanali.

Non possono essere considerati turni:

- le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro;
- articolazioni dell'orario di lavoro con variazioni mensili (un mese di turno interamente antimeridiano e un mese di turno interamente pomeridiano);
- orari di servizio che prevedano un'interruzione, comunque configurata;

Spetta ai dirigenti individuare i servizi che richiedono un ampliamento dell'orario di fruibilità, articolare i turni secondo le disposizioni su indicate e comunicare all'Ufficio Stipendi, mensilmente il numero di ore effettivamente svolte da ciascun dipendente in regime di turnazione, suddividendole fra diurne, notturne o festive, notturne e festive.

Il personale addetto alla turnazione non può svolgere, di norma, anche prestazioni di lavoro straordinario.

L'Amministrazione, si impegna entro 30 giorni dall'approvazione del presente CCDI, a stabilire quali servizi opereranno in regime di turnazione.

Art. 8

MAGGIORAZIONE ORARIA PER TURNO FESTIVO

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b) con diritto ad una giornata completa di riposo compensativo solo se ha reso una prestazione quantitativamente equivalente ad una giornata convenzionale di lavoro (6 ore). Diversamente, la durata del riposo compensativo deve essere equivalente alla durata oraria della prestazione lavorativa da fruire in ogni caso entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di coincidenza del riposo settimanale con giornata festiva infrasettimanale. Tale maggiorazione è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

Art.9

INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità di rischio va corrisposta ai dipendenti a tempo indeterminato o determinato che operano in situazioni e contesti organizzativi che presentano particolari condizioni di rischio potenzialmente pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, purché tale esposizione sia diretta e continuata, a prescindere dall'inquadramento del dipendente. L'importo mensile di tale indennità è di € 30,00 e va corrisposta ai dipendenti per il "periodo di effettiva esposizione al rischio", pertanto il relativo importo va ridotto qualora il dipendente sia assente per ferie, permessi, aspettative, malattie etc o comunque non sia esposto alle condizioni di rischio.

Di seguito vengono elencate le situazioni che possono essere individuate come situazioni di rischio:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc

- fascia 3) € 1.100,00. Tale indennità può essere attribuita solo ai dipendenti che in base ai criteri sotto indicati raggiungano una quota maggiore di 65.

I Dirigenti, nell'ambito dei propri settori, individuano i dipendenti cui affidare la specifica responsabilità finalizzata all'attribuzione della indennità sulla base dei seguenti criteri:

1. complessità e molteplicità dei compiti affidati ed autonomia nello svolgimento delle competenze attribuite;
2. responsabilità di rapporti con altri Uffici/Organi con eventuale incarico di rilevanza in nome e per conto dell'Amministrazione anche con Istituzioni esterne o incarico di studio;
3. responsabilità di coordinamento e gestione gruppi di lavoro.

I criteri sopra indicati possono essere posseduti anche disgiuntamente.

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi, sono utilizzati i seguenti parametri:

Punti MAX	COMPLESSITA' ED AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ
45	Si attribuiscono ai dipendenti responsabili di U.O.C. che assumano responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) di chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
35	Si attribuiscono ai dipendenti responsabili di U.O.C. che assumano responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) di chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) di chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

Punti MAX	RESPONSABILITÀ DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI/ORGANI CON INCARICO DI RILEVANZA IN NOME E PER CONTO DELL'AMMINISTRAZIONE CON ISTITUZIONI ESTERNE O INCARICO DI STUDIO
45	Tale punteggio quantifica un elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici/organi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.) con l'affidamento di un incarico di rilevanza in nome e per conto dell'Amministrazione con istituzioni esterne o di un incarico di studio per il quale è richiesto un alto livello di competenza e specializzazione professionale.
35	Tale punteggio quantifica un elevato livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici interni all'Ente e o organi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico-amministrativo dell'Ente, ecc.).
25	Tale punteggio quantifica un medio livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici e o organi.

Punti	RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO E GESTIONE GRUPPI DI LAVORO
10	Il soggetto coordina un gruppo di lavoro.

Punti Max.	COMPLESSITA' E AUTONOMIA NEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ
50	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) di chi si assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia di chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi. La complessità si misura in relazione al livello di autonomia di chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

Punti	RESPONSABILITÀ DI RAPPORTI CON ALTRI UFFICI/ORGANI
50	Elevato livello di responsabilità ed autonomia nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici anche a rilevanza esterna (istituzioni, enti, organi politici, ecc.).
40	Discreto livello di responsabilità nelle relazioni e nei rapporti con gli altri uffici.
30	Livello medio basso di responsabilità nelle relazioni con gli altri uffici.

Punti	RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO E GESTIONE GRUPPI DI LAVORO
10	Il soggetto coordina un gruppo di lavoro.

I dirigenti comunicano semestralmente al settore Risorse umane e servizi generali i dipendenti che svolgono attività che comportano specifiche responsabilità, indicando espressamente le attività svolte nonché il parametro corrispondente. Mensilmente i dirigenti di riferimento procederanno alla liquidazione dell'indennità corrisposta al dipendente, nonché alla verifica dell'effettivo svolgimento di attività che comportano l'erogazione di detta indennità.

Per l'effettiva attribuzione dell'indennità andranno rispettate le seguenti modalità:

- max 25% dei dipendenti del settore, con arrotondamento per eccesso, possono accedere alla fascia 1;
- max 50% dei dipendenti possono accedere alla fascia 2;
- la rimanente percentuale di dipendenti accede alla fascia 3.

A parità di punteggio sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria.

C) compensi per esercizio di compiti e funzioni che comportino specifiche responsabilità per il personale di categoria B

L'indennità per specifiche responsabilità di categoria B, C e D, di cui all'articolo precedente, potrà essere corrisposta ai dipendenti che usufruiscono di compensi per particolari posizioni di lavoro su indicate solo se si riferiscono ad attività diverse da quelle che comportano l'attribuzione di compensi per particolari posizioni di lavoro.

Sarà cura del dirigente di riferimento specificare distintamente ed espressamente gli ulteriori compiti e responsabilità attribuiti ai dipendenti che usufruiscono di compensi per particolari posizioni di lavoro. Nel caso di coincidenza dei compiti sarà attribuito solo il compenso per particolari posizioni di lavoro.

Art. 12

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Tale indennità è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino "maneggio valori di cassa" ossia al personale che opera su denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti, per le sole giornate di effettivo servizio. I dirigenti di riferimento individuano i dipendenti (non titolari di posizione organizzativa) cui spetta tale indennità.

Tale indennità va corrisposta secondo gli importi appresso indicati:

€ 0.52 al giorno per maneggio valori fino a **€ 25.823-**

€ 1.04 al giorno per maneggio valori tra **€ 25.824** ed **€ 51.645-**

€ 1.55 al giorno per maneggio valori oltre **€ 51.645 -**

Art. 13

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'Ente istituisce le Posizioni Organizzative nel limite di spesa prevista dal Fondo pari per il 2012 e il 2013 a € 63.000,00.

Per la nomina dei responsabili, per la determinazione e corresponsione della indennità di posizione e di quella di risultato, vanno osservate le procedure indicate nel vigente Regolamento Organico sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Al momento per la particolare situazione organizzativa dell'Amministrazione comunale che annovera solo cinque posizioni dirigenziali a fronte di 10 settori, è necessario procedere all'istituzione di posizioni organizzative. Le parti concordano che tale numero verrà ridefinito a partire del 2013 a seguito della conclusione dei processi di riorganizzazione attualmente in corso.

Anche nell'ambito delle posizioni organizzative è previsto una graduazione delle funzioni con conseguente graduazione della misura dell'indennità di posizione organizzativa e conseguentemente dell'indennità di risultato.

Pertanto, per il 2012, sono previste 2 posizioni di fascia A, 3 posizioni di fascia B e 2 posizioni di fascia C. La graduazione delle funzioni avverrà secondo i criteri già indicati nel regolamento degli uffici e dei servizi.

L'indennità di risultato potrà variare fino al 10% dell'indennità di posizione organizzativa e sarà attribuita solo a seguito di effettivo raggiungimento degli obiettivi attribuiti in sede di incarico di posizione organizzativa. Il relativo importo è compreso nel fondo previsto al comma 1.

Tali progetti saranno rivolti o all'istituzione di nuovi servizi o all'implementazione di quelli esistenti. Gli obiettivi da conseguire dovranno essere misurabili, concreti e attuabili nonché comportare benefici per la collettività. Sarà pertanto necessario oltre alla esatta definizione del progetto e degli obiettivi da raggiungere anche l'individuazione delle fasi di realizzazione con esplicita indicazione delle risorse umane e strumentali necessarie in ogni fase. I dirigenti dovranno garantire la massima partecipazione, prioritariamente per le categorie A e B che non afferiscono a istituti di salario accessorio con carattere fisso e continuativo.

Sarà possibile attribuire ai dipendenti, con cadenza bimestrale, un anticipo del compenso collegato al raggiungimento degli obiettivi, salva la possibilità di procedere al recupero automatico delle somme in caso di valutazione negativa dell'operato del dipendente conseguente al mancato raggiungimento degli obiettivi. Tale valutazione dovrà essere espressa dal dirigente nel mese di gennaio e l'eventuale recupero dovrà decorrere a partire dal mese successivo. Della corretta applicazione di quanto sopra sarà responsabile il dirigente di riferimento che ne risponderà secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 150 del 2009.

I progetti saranno svolti all'interno dell'orario di lavoro e dovranno essere valutati secondo i seguenti criteri:

- categoria di appartenenza;
- effettiva partecipazione alle attività progettuali;
- miglioramento del servizio per l'utenza.

Ai fini della verifica dell'effettiva partecipazione è necessario che nella predisposizione del progetto siano espressamente indicate le attività progettuali che dovranno essere svolte sia individualmente che in gruppo.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo, si applicano i criteri stabiliti nell'accordo del 7 dicembre 2009 se compatibili con la disciplina legislativa vigente.

L'Amministrazione si impegna a riferire alle OO.SS. dati macro aggregati relativi alla partecipazione ai progetti e ai compensi percepiti.

Per il personale in distacco sindacale si applica la disciplina prevista dai Contratti collettivi nazionali. Per quanto attiene, specificatamente alla valutazione ai fini del attribuzione dei compensi previsti dall'art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL del 1.04.1999, per i dipendenti in distacco al 100%, si attribuirà il valore della valutazione media della categoria, mentre per i dipendenti in distacco sindacale al 50% si valuterà l'effettiva prestazione, senza tener conto dell'eventuale minor tempo dedicato al progetto.

Art. 18

LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

La spesa per lavoro straordinario deve tendere a ridursi rispetto a quella sostenuta nell'anno precedente.

8,00-14,00 dal lunedì al venerdì;

15,00 -18,00 martedì e giovedì.

E' prevista una flessibilità di 30 minuti, in riduzione o incremento dell'orario sia di entrata che di uscita.

Per motivate esigenze di servizio, i Dirigenti possono autorizzare i dipendenti dei propri settori ad ingressi oltre l'orario di flessibilità, fermo restando l'obbligo del recupero preventivamente autorizzato.

Per i rientri, il personale ha diritto al buono pasto nei termini previsti dal Contratto Nazionale.

La flessibilità potrà essere usufruita solo in caso di effettiva presenza. La presenza prima delle 8:00 o dopo le 14:00 non potrà essere giustificata da alcuna causale. Ad es. il permesso per motivi di studio usufruito dalle ore 12:00 sino a fine turno giustificherà l'assenza del dipendente sino alle 14:00 e non sino alle 14:30, così come il rientro dal servizio esterno effettuato di prima mattina giustificherà l'assenza del dipendente dalle 8:00 sino all'orario di rientro e non dalle 7:30.

Art. 21

BUONI PASTO

AI dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, sarà attribuito un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero, purché espressamente autorizzati. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

In caso di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, il buono pasto spetta anche se l'orario di lavoro straordinario viene recuperato anziché posto in pagamento.

Per particolari esigenze di servizio, per il personale dell'area della vigilanza, area educativa, e area protezione civile, è possibile stabilire, nell'ambito dell'orario settimanale articolato in turni, la durata di alcune giornate lavorative in misura pari o superiore a sette ore, con una pausa da effettuare prima o dopo l'orario di servizio, ai fini dell'attribuzione del buono pasto.

Art. 22

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ

Nel fondo viene stabilita un'apposita voce relative alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1999.

A titolo esemplificativo, tali compensi potranno derivare da incentivi alla progettazione, compensi ICI, compensi Avvocatura, compensi ISTAT e altri compensi previsti dalla normativa vigente.

Art. 23

PIANO GENERALE DELLE ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE

Apposito piano per la formazione sarà predisposto dal settore Risorse umane e servizi generali. Tale piano dovrà prevedere che tutto il personale dipendente sia coinvolto in processi formativi tesi al miglioramento delle conoscenze del dipendente.

Art. 28

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Per tutti gli istituti di salario accessorio non disciplinati dal presente CCDI si rimanda alla disciplina legislativa e alla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

COMUNE DI BENEVENTO
COLLEGIO DEI REVISORI dei CONTI

COMUNE DI BENEVENTO - III. Regione
49282
5 GIU 2012
L'Operatore

Oggetto: Attestazione sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di Accordo Decentrato Integrativo per l'anno 2012.

In data odierna si è riunito il collegio dei revisori dei Conti del Comune di Benevento al fine di rendere l'attestazione in oggetto.

Sono presenti:

- | | |
|-------------------------|------------|
| - dott. Alfonso Pacilio | Presidente |
| - dott.ssa Gioia Panza | Componente |
| - dott. Pietro Grasso | Componente |

Il Collegio,

premessso

- che l'art. 5, comma 3 del C.c.n.l. 1/04/1999 per i dipendenti delle regioni, province ed autonomie locali, come sostituito dall'art. 4 del C.c.n.l. 22/1/2004 prevede che *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti. ... A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto"*;
- che l'art. 40, comma 3 del d. lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego) prevede, che *"le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate"*;
- che l'art. 48, comma 6 dello stesso decreto prosegue sancendo che *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori dei Conti ..."*;
- che l'attestazione dei revisori attiene, quindi, alla compatibilità dei costi, sostanzialmente la copertura finanziaria;
- che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;
- che nell'anno 2009 il MEF ha eseguito una verifica amministrativo-contabile dalla quale sono emerse diverse criticità, condivise dal Collegio, tra le quali si evidenzia quella relativa alle spesa per il trattamento economico accessorio del personale dipendente;
- che l'Ente ha posto in essere diverse linee guida per la rimozione delle criticità emerse dalla suddetta ispezione tra le quali si segnala la delibera di G.M. n. 191 del 23.11.2011;
- che a seguito della suddetta delibera è stato conferito l'incarico al Prof. Luca Tamassia di effettuare la ricognizione della costituzione del fondo, a tutt'oggi ancora in corso;
- che il Collegio ha ricevuto la seguente documentazione:
 1. Verbale della delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali del 15/05/2012;
 2. Bozza del contratto integrativo decentrato;
 3. Prospetto della suddivisione del fondo in base all'ipotesi di CCDI;
 4. Stampa dello stanziamento del bilancio esercizio provvisorio 2012 del fondo di produttività anno 2012;

5. Relazione illustrativa tecnico finanziaria dell'ipotesi di CCDI per il personale dipendente del Comune di Benevento;

considerato

- che il dirigente del Settore Finanze, dott. Andrea Lanzalone ha attestato che:
 - il fondo 2012 ex art. 15 del CCL 1.4.1999 (risorse stabili + risorse variabili) è pari ad euro 1.515.436,00;
 - i compensi previsti dall'art. 15 c. 1 lettera k è del CCNL 1.4.1999 sono pari ad euro 300.000,00;
 - il fondo 2012 per lo straordinario è pari ad euro 119.417,48;
- che ancora non sono state rimosse tutte le criticità emerse dalla ispezione del MEF, così detta "Relazione Tatò" anche in considerazione che il prof. Luca Tamassia, incaricato per la risoluzione delle criticità in questione, non ha concluso l'importante ed indispensabile incarico che è propedeutico alle attività del collegio dei revisori al fine di verificare la modalità di determinazione e di ripartizione del fondo in parola;

visto

- la delibera di C.G. n. 191 del 23.11.2011, qui interamente richiamata e condivisa;
- il verbale del 15.05.2012 della delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali relativa alla pre intesa per l'applicazione degli istituti contrattuali meglio indicati nella struttura del Contratto Integrativo Decentrato;
- lo stanziamento in bilancio esercizio provvisorio 2012 delle risorse da erogare a seguito dell'accordo in oggetto,

attesta

la compatibilità dell'importo complessivo (fondo 2012 ex art. 15 del CCL 1.4.1999 pari ad euro 1.515.436,00, fondo 2012 per lo straordinario pari ad euro 119.417,48) dell'ipotesi di Accordo Decentrato in oggetto in quanto vi è capienza nel bilancio esercizio provvisorio 2012 per far fonte alla spesa derivante dall'accordo;

raccomanda

- di rendere, quanto prima, disponibile allo scrivente collegio il risultato dell'incarico al Prof. Luca Tamassia al fine di poter verificare la corretta determinazione e ripartizione del fondo;
- di appostare nel redigendo bilancio pluriennale le restanti somme da recuperare come quantificate nella c.d. "Relazione Tatò".

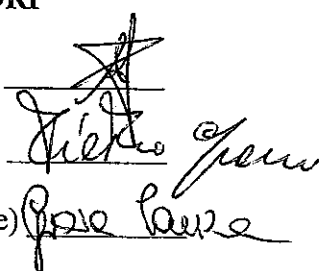
Benevento, li 04/06/2012

IL COLLEGIO DEI REVISORI

dott. Alfonso Pacilio (Presidente)

dott. Pietro Grasso (Componente)

dott.ssa Gioia Panza (Componente)



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione del messo comunale,

CERTIFICA

che copia della presente deliberazione:

è stata affissa all'Albo pretorio comunale il giorno - 5 LUG. 2012 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1 del T.U. 267/2000) al n. _____ del Reg. Pubbl.;

è stata trasmessa in pari data con elenco n. _____ di prot. ai Capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. 267/2000);

è stata trasmessa al Prefetto della provincia di Benevento con nota prot. n. _____ in data _____ (art. 135, comma 2 del T.U. 267/2000);

Li - 5 LUG. 2012

Il Messo Comunale

IL CAPO MESSO COMUNALE
(FRANCESCO MUCCI)



Il Segretario Generale

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
Dr. Andrea Lanzalone

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4°, T.U. 267/2000);

Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'Albo (art. 134, comma 3°, T.U. 267/2000).

Li _____

Il Segretario Generale

