

UNIONE DEI COMUNI LOMBARDI DEL TIDONE PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica anno 2015

Il giorno 23 del mese di Settembre presso la sala riunioni alle ore 09,30 si incontrano la parte pubblica rappresentata da:

dott. Umberto Fazia Mercadante - Segretario dell'Ente – Componente

e la parte sindacale rappresentata da:

sig. Cassinari Antonio - Rappresentante Provinciale CISL/FP

PREMESSA

Dato atto che in data 25/08/2015 sono state invitate le OO.SS.

Richiamati i CCNL enti locali con particolare riferimento al CCNL del 31.07.2009

Richiamata la delibera del Consiglio Comunale n. 38 del 30/12/2009 del Comune di Valverde e n° 55 del 30/12/2009 del Comune di Ruino successivamente modificate dalle delibere n° 12 del 30.06.2010 e n° 13 del 12/05/2010 rispettivamente del Comune di Valverde e di Ruino con le quali si approvava lo schema di convenzione del personale dei Comuni di Ruino e di Valverde da impiegare per la gestione dei servizi e delle attività previste in capo all'Unione dei Comuni Lombardi del Tidone Pavese, costituita con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 27 del 01/10/2009 e n. 2 del 27/03/2010 del Comune di Valverde e n° 27 del 01/10/2009 e n° 2 del 01/04/2010 del Comune di Ruino, di approvazione dell'atto costitutivo e dello Statuto;

Richiamate le seguenti deliberazioni di CC

- Ruino n. 3 del 31/01/2013
- Valverde n. 4 del 31/01/2013
- Canevino n. 3 del 08/02/2013

che hanno approvato il nuovo Statuto dell'Unione a seguito dell'ingresso nell'unione stessa del Comune di Canevino a decorrere dal 1.1.2014

Dato atto:

- che le Amministrazioni Comunali di Ruino e Valverde hanno con atto di Rep. n. 159573/12810 in data 09.10.2009 hanno costituito l'Unione dei Comuni del Tidone Pavese;
- che dal 1.10.2010 i Comuni di Ruino e Valverde hanno proceduto a convenzionare il proprio personale dipendente con l'Unione dei Comuni Lombardi del Tidone Pavese;
- Che con delibere dei consigli comunali di Ruino n. 3 del 31/01/2013, di Valverde n. 4 del 31/01/2013 e del Comune di Canevino n. 3 del 08/02/2013 è stato sancito l'ingresso della Unione C.L. del Tidone Pavese del Comune di Canevino a far tempo dal 01/01/2014;
- che a far tempo dal 01/09/2014 il Comune di Canevino ha convenzionato il proprio personale dipendente con l'Unione dei Comuni lombardi del Tidone Pavese;

Visti:

- l'articolo 13, commi 1 e 2 del CCNL 22.01.2004 che stabilisce che l'Unione può utilizzare personale assunto direttamente o personale assegnato dai Comuni aderenti;

- l'articolo 14, comma 1, del CCNL 22.01.2004 stabilisce che al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione;
- l'articolo 30 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i. prevede che al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi determinati, gli Enti Locali possono stipulare fra di loro apposite convenzioni nelle quali vengono stabilite le finalità, la durata, le forme di consultazione nonché i rapporti economici e finanziari;

Richiamata la sopra citata convenzione che prevede che:

- l'utilizzo da parte dell'Unione dei Comuni del Tidone Pavese del personale dei Comuni finalizzato alla gestione dei servizi e delle funzioni trasferiti all'Unione dei Comuni del Tidone Pavese, come definiti dallo statuto e dalle apposite deliberazioni del Consiglio dell'Unione, nel rispetto delle norme regolamentari, in particolare del regolamento di organizzazione e strumenti operativi approvato dal suddetto Ente Locale.
- Il rapporto di lavoro del personale utilizzato, ivi compresa la disciplina sulle progressioni di carriera è gestito dall'Unione dei Comuni Lombardi del Tidone Pavese, che diviene titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dei Comuni Aderenti che diventano a tutti gli effetti Enti Utilizzatori.
- per gli aspetti relativi al salario accessorio ed alla attribuzione della titolarità di posizione organizzativa, si rinvia agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.01.2004 ed alla contrattazione decentrata integrativa attualmente vigente per i Comuni Aderenti.
- le competenze stipendiali del personale temporaneamente assegnato all'Unione dei Comuni del Tidone Pavese vengono erogate dall'Unione medesima.

Visto l'art.31 c.3 del CCNL 22.01.2004 che prevede la possibilità per gli enti locali di incrementare la parte variabile delle risorse decentrate ai sensi dell'art.15 c.5 del CCNL del 31.03.1999 nel caso di ampliamento di servizi e di implementazione di nuove attività da confermarsi anno per anno.

Vista la relazione del Responsabile del Servizio finanziario, che si riporta, in merito all'incremento delle risorse decentrate, ai sensi dell'articolo del CCNL sopra riportato:

Occorre preliminarmente sottolineare che, nel corso degli ultimi anni, la gamma sia dei servizi resi all'utenza che, soprattutto, il livello di efficienza garantito dagli stessi da parte del personale interno dei comuni di Ruino e Valverde, ha subito un costante aumento; va da sé che anche per l'anno 2015 vi sia un notevole aggravio di competenza dettate dall'ingresso nella Unione del Comune di Canevino.

Sia per assicurare un adeguato grado di soddisfacimento dei bisogni primari della popolazione residente e fluttuante, perlopiù anziana, che per rispondere al mutato quadro delle sollecitazioni istituzionali che vedono il comune quale punto terminale delle azioni politiche intraprese per cercare di dare risposte concrete alla sempre maggiore esigenza di efficienza, efficacia, puntualità nell'espletamento dei servizi offerto, i comuni nella forma dell'aggregazione intercomunale prima e dell'Unione poi hanno avviato tutta una serie di azioni che necessitano di costante potenziamento.

Per quanto sopra, si è deciso di intervenire:

- a) nell'ambito dei servizi esterni sul territorio, quali il potenziamento degli interventi di manutenzione alla rete viaria, la pulizia delle aree di pertinenza delle strade, le azioni di difesa del territorio volte a garantire, nel corso del periodo invernale, il costante*

raggiungimento delle frazioni abitate da persone anziane e sole, più lontane dai centri abitati;

- b) nelle azioni di promozione sociale con particolare attenzione ai giovani; utilizzando, per l'organizzazione ed il coordinamento delle iniziative ed in parte dei trasporti, personale interno, sono state organizzate manifestazioni che hanno riscontrato un notevole riscontro presso i ragazzi (ad esempio il grest estivo che soddisfa l'esigenza della maggior parte delle famiglie);*
- c) sulla riorganizzazione dei trasporti scolastici, i quali vengono garantiti utilizzando personale interno il quale si occupa, altresì di compiti di natura amministrativa; solo una piccola parte del servizio trasporto scolastico viene affidata mediante incarico esterno, ed unicamente al fine di garantire un numero di alunni sufficiente a garantire l'apertura del plesso scolastico;*
- d) sui servizi interni, sia attinenti l'amministrazione che la contabilità, i tributi, il commercio; i dipendenti sono stati impiegati a rotazione sui diversi servizi, così da potenziare il livello di conoscenza e preparazione degli stessi ed aumentare, di conseguenza, il livello di esaustività e completezza delle risposte date all'utenza; si è proceduto ad aumentare l'orario di servizio degli uffici, risulta così aperti anche in alcuni pomeriggi settimanali.*

Tutto il personale è stato interessato dal suddetto processo di riorganizzazione, suggerito anche dal collocamento a riposo, nel corso dell'anno 2012, di n. due unità di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato.

Nel quadro di costante incertezza della finanza pubblica, rispettando il principio di prudenza e ragionevolezza, si è deciso di non procedere ad alcuna immediata assunzione in turn-over di personale a tempo indeterminato bensì di una sola unità, peraltro part-time ed a tempo determinato. Ciò nonostante e soprattutto in considerazione del coinvolgimento dei dipendenti in servizio nell'espletamento dei potenziati servizi forniti alla popolazione, lo standard di soddisfacimento dei bisogni può essere descritto come buono, pur comportando un notevole maggiore carico di lavoro per i dipendenti attualmente in servizio, perché gravati da compiti ed attività prima garantiti dal personale cessato.

Ciò nondimeno, la gestione associata sta continuando a produrre economie di scala sia per effetto della gestione a mezzo di uffici unici che, soprattutto, per la gestione in economia di alcuni servizi esterni (decespugliazione – rimozione neve strade comunali - servizi scuolabus e di trasporto sociale).

La mancata integrale sostituzione del personale cessato, unitamente alle economie gestionali, possono essere prudenzialmente quantificabili, a fa tempo dall'anno 2013, in € 40.000,00.

Visto il d.lgs. n. 165 del 2001 con particolare riferimento a:

- art. 7 c. 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale “Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;

- art. 45, c. 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, *lett. b)*, del d.lgs. n. 150 del 2009, che stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione:

- a) della performance individuale;*
- b) della performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
- c) dell'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute o con specifiche responsabilità.*

Visti gli art.15 del CCNL del 1.4.99 e art. 31 c 2 del CCNL 22/01/2004 che prevedono le modalità di quantificazione delle risorse decentrate e l'art.17 del CCNL del 1.4.99 che prevede le modalità di utilizzo delle risorse decentrate

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e il sistema premiante adeguato alla cd “Riforma Brunetta” D.Lgs.150/09 approvato con deliberazione dell'Assemblea n° 5 del 12/05/2010

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione di G.C. n° 5 del 14/06/2011 che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante i dipendenti.

Visto l'art.19 c.8 del D.Lgs 150/09 e s.m.i. che prevede che le disposizioni che prevedono la suddivisione dei dipendenti all'interno di fasce di merito non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.

Richiamata la deliberazione dell'Unione n° 18 del 25/07/2015 che ha approvato il PDO anno 2015;

Richiamato il vigente CCDI giuridico sottoscritto in data 30/11/2011 con particolare riferimento agli artt. 2 e 4 che prevedono:

Art. 2 - Ambito, validità e durata

1. Il presente CCDI ha valenza triennale e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Art. 4 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

*2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma 4.*

*6. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti;*

CONCORDANO

sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)**, facente parte integrante e sostanziale al presente accordo.

In particolare le parti convengono che per l'anno 2015 :

- sussistono le condizioni per l'incremento delle risorse del fondo, finanziato ai sensi dell'art.15.c.5 del CCNL del 31.03.99, **come da relazione del Responsabile del Servizio Ragioneria sopra riportata**, per la riorganizzazione dei servizi interni ed esterni, conseguente al progetto di gestione associata, per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato alla riorganizzazione dei servizi nonché l'esistenza di miglioramento o l'implementazione di nuove attività e/o processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma riscontrabili, come riportato nel PDO approvato dall'Amministrazione, per una cifra pari a quanto riportato nel prospetto allegato di quantificazione del fondo 2015
- nel rispetto dell'interpretazione ARAN del 13.05.2013, condivisa dalla RGS, che prevede di operare la riduzione sul limite coincidente con l'importo delle Risorse decentrate certificato nell'anno 2010, **il fondo non è stato decurtato** ai sensi dell'art.9 c2 bis della L.122/2010, così come modificato dalla L. stabilità n° 147/2013, **in maniera proporzionale sulla base delle cessazioni intercorse nell'anno, in quanto già il fondo anno 2014 era inferiore del fondo anno 2010;**
- **l'ente non ha superato il tetto delle risorse quantificate nell'anno 2010**, con l'esclusione delle risorse impegnate negli esercizi di anni precedenti, sempre ai sensi dell'art. 9 c.2 della legge sopra riportata.

- Il fondo è stato incrementato della RIA del personale cessato a decorrere dal 1.2.15 e ridotto per la parte inerente la riqualificazione delle PEO della parte riconducibile al personale cessato.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2015 le parti, nel ribadire quanto sottoscritto nel CCDI sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, **concordano sulla destinazione delle risorse decentrate, come riportate** nell'allegato A) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

In particolare le parti ribadiscono quanto previsto negli accordi precedenti con le seguenti modificazioni all'*art.8 - Disciplina delle particolari condizioni della prestazione lavorativa e criteri per l'attribuzione delle risorse del fondo agli incarichi di responsabilità*:

a) per le attività disagiate:

prevedere €.500,00 annui anziché €.750,00 annui (cantiniere Comune di Ruino che oltre a svolgere le funzioni di operatore esterno svolge le funzioni di autista scuolabus in orario settimanale) a decorrere dal 1 febbraio 2015.

Si concorda, inoltre, che anche per l'anno 2015 **la somma residua del fondo**, venga dedicata agli **obiettivi di miglioramento e/o sviluppo** collegati all'erogazione degli incentivi di performance, con particolare riferimento agli obiettivi del PDO

Il collegamento fra dipendenti e obiettivi è evidenziato nella scheda del PDO, che riportata gli obiettivi strategici con gli indicatori, i valori da raggiungere, la tempistica, mentre l'allegato A), contenente la quantificazione e la ripartizione del fondo, riporta il valore del premio incentivante.

La valutazione verrà effettuata mediante le apposite schede già approvate dall'amministrazione negli anni precedenti.

Alla fine dell'incontro le parti sottoscrivono la presente preintesa.

p. l'Amministrazione
dott. Umberto Fazia Mercadante

p. le OO.SS. - RSU
sig. Cassinari Antonio - CISL/FP

SI ALLEGANO: A) PROSPETTO QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2015