

AGENZIA REGIONALE PER LE RELAZIONI SINDACALI

Prot. n. 75 del 21 ottobre 1997

OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEL TESTO PER LA DEFINIZIONE DEGLI ISTITUTI DELLO SGOMBERO NEVE, DELLE INDENNITA' DOVUTE E DI PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E DEL SALARIO VARIABILE PER I DIPENDENTI DEI COMUNI, DELLE COMUNITA' MONTANE E DI ALTRI ENTI E DEL RUOLO SPECIALE REGIONALE.

Il giorno 21 ottobre 1997, alle ore 15.00, nella sede dell'A.R.R.S. (Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali) sita in Piazza Manzetti, n. 2, il Presidente dell'A.R.R.S., Ezio DONZEL, e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale regionale:

per la C.G.I.L.

Claudio VIALE

per la C.I.S.L.

Adriano VIVOLI
Anna Maria PELLU

per il S.A.V.T.

Bruno DALLOU

per la U.I.L.

Ramira BIZZOTTO

per il S.U.L.P.M.

Antonio BELLINI

Preso atto dell'apposizione del visto da parte della Commissione di Coordinamento per la Regione Valle d'Aosta al provvedimento della Giunta regionale in data 29/9/1997, n. 3457, concernente l'autorizzazione al Presidente dell'Agenzia Regionale per le Relazioni Sindacali alla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 38, commi 1 e 2, e dell'art. 39 della l.r. 45/1995, del testo per la definizione degli istituti dello sgombero neve, delle indennità dovute e di particolari posizioni di lavoro e del salario variabile per i dipendenti dei Comuni, delle Comunità Montane e di altri Enti e del ruolo speciale regionale;

SOTTOSCRIVONO

l'allegato testo per la definizione della parte economica di istituti dello sgombero neve, delle indennità dovute e di particolari posizioni di lavoro e del salario variabile per i dipendenti dei Comuni, delle Comunità Montane e di altri Enti e del ruolo speciale regionale.

Si dà atto che il testo sottoscritto è corrispondente a quello allegato al citato provvedimento della Giunta regionale in data 29 settembre 1997, n. 3457, ed allegato al presente verbale di cui fa parte integrante.

Il Presidente
dell'Agenzia Regionale
per le Relazioni Sindacali
(Ezio DONZEL)

per la C.G.I.L. Claudio VIALE

per la C.I.S.L. Adriano VIVOLI e Anna Maria PELLU

per il S.A.V.T. Bruno DALLOU

per la U.I.L. Ramira BIZZOTTO

per il S.U.L.P.M. Antonio BELLINI

PREMESSA

La legge regionale n. 45 del 23.10.1995 sulla riforma dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale, e la legge regionale n. 17 del 12.7.1996 che estende agli enti locali della Valle d'Aosta i principi riformatori della stessa legge n. 45, creano in Valle un comparto unico del pubblico impiego basato sulla competenza legislativa primaria in materia di enti locali conferita alla Regione con legge costituzionale n. 2/93.

L'obiettivo principale resta quello di razionalizzare uffici e apparati, attraverso un'amministrazione agile e attenta ai costi di gestione e al perseguimento degli obiettivi di servizio alla collettività. Si tratta di introdurre una nuova cultura della responsabilità, dell'innovazione, dell'economicità e della produttività dei risultati dell'azione amministrativa. La meta finale dovrà essere la creazione di un'azienda - rete di servizi articolata sul territorio che, attraverso una interconnessione funzionale tra Regione, Comunità montane, Comuni e altri enti locali, assuma come fondamentale la centralità del cittadino e dei suoi bisogni in un processo di miglioramento continuo di evoluzione tecnologica e organizzativa non più appesantita e intralciata da ostacoli e vincoli di carattere eccessivamente burocratico.

In un siffatto contesto acquistano valenza strategica tre variabili tra di loro interagenti : quella organizzativa, quella attinente alla risorsa umana, quella specifica della formazione. Nasce da queste riflessioni, condivise dalle parti, la opportunità di puntare ad una riprogettazione del sistema premiante, quale componente fondamentale del sistema integrato di gestione delle risorse, in grado, da un lato, di garantire la qualità ed il miglioramento dei servizi e, dall'altro, di valorizzare e riconoscere la professionalità del personale. Sotto questo profilo è parso propedeutico, rispetto al regime che si instaurerà con il rinnovo contrattuale del prossimo anno per il comparto unico, superare il sistema premiante previsto dal contratto collettivo nazionale per gli enti locali, di difficile applicazione nella realtà valdostana. In sostituzione del regime previsto dall'art. 31 del CCNL e quale fase di transizione verso il nuovo regime di comparto unico che si porrà in atto con il rinnovo contrattuale, le parti ritengono opportuno adottare un sistema di salario variabile incentrato essenzialmente su due fattori : 1) il livello di professionalità raggiunto dal lavoratore ; 2) l'apporto quali/quantitativo individuale richiesto al lavoratore stesso nell'ambito degli obiettivi/risultati che di anno in anno gli enti locali si propongono di realizzare per la soddisfazione delle esigenze del cittadino/cliente.

Per quanto sopra si concorda che :

n in sostituzione degli istituti previsti dall'articolo 31, vengono costituiti 3 fondi, che si finanzieranno distintamente, così denominati :

- a) Fondo sgombero neve
- b) Fondo indennità dovute e di particolari posizioni di lavoro
- c) Fondo salario variabile

SGOMBERO NEVE

VISTA la particolare natura del servizio di sgombero neve e le diverse problematiche che si determinano nei vari comuni, in relazione all'altitudine, alla dimensione ed all'assetto abitativo nonché alle diversità morfologiche ;

VISTE le difficoltà insorte nella gestione del servizio stesso con l'utilizzo dell'art. 31 del vigente contratto collettivo degli enti locali per i limiti derivanti al servizio, che, per sua natura, deve invece essere non condizionato ma rapportato alle effettive precipitazioni e ai conseguenti bisogni ;

CONSIDERATO che la gestione in proprio del servizio sgombero neve consente di realizzare notevoli e concrete economie in bilancio, corrispondenti alla differenza tra il costo del servizio che si sarebbe dovuto appaltare ad imprese private ed il costo risultante dal servizio sgombero neve eseguito in economia diretta ;

RAVVISATA la necessità di gestire il servizio in questione attraverso la piena autonomia organizzativa e gestionale degli Enti Locali della Regione Valle d'Aosta ;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE :

- 1) le Amministrazioni interessate costituiranno o riquantificheranno un fondo « sgombero neve » che consenta la gestione diretta e/o indiretta di detto servizio ;
- 2) il fondo di cui al punto 1) alimenterà l'indennità di disponibilità e di sgombero neve ;
- 3) l' indennità di disponibilità e di sgombero neve, verrà corrisposta al personale concretamente adibito all'effettivo svolgimento del servizio ed alle attinenti attività di sabbiatura e spandisale.

L' indennità di sgombero neve è comprensiva dell' indennità di disagio e del compenso per il lavoro straordinario .

4) **l' indennità di disponibilità** sarà corrisposta mensilmente per la durata stabilita da ciascuna amministrazione interessata con riferimento al piano sgombero neve.

Il valore mensile è fissato in Lire **200.000=** lorde , comprensive dell' indennità di reperibilità ;

5) **l' indennità di sgombero neve** sarà corrisposta per ogni ora di servizio, oltre il normale orario di lavoro, nelle seguenti misure orarie lorde :

L. 37.000= servizio diurno

L. 42.500= servizio festivo o notturno

L. 47.500= servizio festivo notturno.

Per servizio notturno si intende il servizio prestato dalle ore **22,00** alle ore **6,00**.

6) **Riposo compensativo** : considerata la particolarità del servizio, la sua imprevedibilità, la carenza degli organici comunali, si concorda che il riposo compensativo maturato durante il servizio stagionale di sgombero neve, possa essere effettuato in deroga ai termini del citato articolo, entro l' anno.

7) **Dotazione materiale** : le amministrazioni dovranno dotare tutto il personale addetto al servizio dello sgombero neve di idoneo abbigliamento consistente in giaccone, scarponi, guanti, pantaloni, da rinnovare ogni triennio o ogni qualvolta ne sia dimostrato il deterioramento e consegnato all' inizio della stagione.

8) **Assicurazione INAIL** : ogni amministrazione dovrà provvedere all' assicurazione INAIL per tutti i lavoratori - se non già assicurati - che sono stati chiamati ad espletare tale servizio ed adottare gli strumenti antinfortunistici previsti dalle leggi vigenti.

9) Il presente accordo ha validità dal 1/1/1997 per la costituzione ed alimentazione del fondo, ed avrà validità triennale dall' 1.10.1997 al 30.9.2000, per quanto concerne gli effetti economici e si intenderà superato qualora intervenga un accordo regionale di comparto unico sullo sgombero neve.

10) Laddove, nell' anno 1996, si siano verificate situazioni particolari con accordi e trattative sindacali tuttora non definite, nella gestione dei fondi ex art. 31 ai fini dello sgombero neve, le parti convengono sulla possibilità di attivare la contrattazione decentrata.

FONDO PER LE INDENNITA' DOVUTE

Il fondo per le indennità dovute deve permettere flessibilità e autonomia organizzativa agli enti, al fine della realizzazione della loro programmazione, accrescendo l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa per realizzare un miglior funzionamento dei servizi.

Ciascun ente istituirà, a partire dal 1997, un apposito fondo atto a finanziare il lavoro straordinario, le indennità di turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo, festivo notturno .

Le sopracitate indennità continueranno ad essere disciplinate dagli articoli 11, 13, 16 e 34 del DPR 268/87, dall'art. 28 del DPR 347/83, dall'art. 49 del DPR 333/90 .

L'individuazione delle quantità finanziarie per la costituzione del fondo sarà effettuata tenendo conto dell'attuale organizzazione del lavoro, e dei progetti e/o programmi definiti da ogni amministrazione .

FONDO SALARIO VARIABILE

Nello spirito di costituzione di un comparto unico dei dipendenti degli enti locali in Valle d'Aosta e nell'intento di iniziare a definire degli istituti comuni sulle attuali diversità contrattuali, le parti ritengono di costituire un fondo di salario variabile, atto a finanziare un salario professionale ed un salario di risultato.

COSTITUZIONE ED ALIMENTAZIONE DEL FONDO :

Il fondo sostituisce le prestazioni economiche di cui all'art. 33 ,34 e 36 con successive modifiche, del CCNL degli enti locali stabilendo delle quantità minime, previste dalla Tab. A, rapportate ad ogni dipendente, da utilizzare per finanziare il fondo complessivo di salario variabile.

Tab. A

Livello	Valore minimo
1	400.000
2	440.000
3	500.000
4	560.000
5	640.000

6	800.000
7	1.000.000
8	1.200.000

Qualora gli enti e le amministrazioni abbiano erogato importi medi per livello, nell'anno 1996, superiori ai valori minimi della tabella A), il fondo per l'anno 1997 sarà così determinato :

Fondo 1996 relativo agli artt. 33, 34 e 36 con successive modifiche, del CCNL enti locali, incrementato dai valori della tabella B) riferiti a ciascuna posizione nel livello di inquadramento.

Tab. B

Livelli	Parametri	Importi
1	100	85.000
2	116	98.000
3	135	115.000
4	151	128.000
5	173	147.000
6	191	167.000
7	236	200.000
8	297	250.000

Gli importi complessivi del fondo alimenteranno il salario di professionalità e il premio individuale di risultato.

Il salario di professionalità assorbirà il 65% del fondo, mentre il rimanente 35% alimenterà il premio individuale di risultato. Eventuali variazioni delle suddette percentuali, in sede di definizione del contratto collettivo dei regionali 94/97, si intenderanno automaticamente recepite nel presente accordo.

Nei Comuni, con popolazione superiore ai 10.000 abitanti, il fondo di cui all'art.31 lettera c può essere utilizzato con le modalità previste dall'art.36 e successive modifiche del CCNL 94/97 degli enti locali.

Il presente accordo ha validità per l'anno 1997.

RIPARTIZIONE SALARIO PROFESSIONALITA'

Il salario di professionalità verrà ripartito in cifra uguale per ogni livello di appartenenza usando la seguente formula e parametrizzazione :

Livello	Parametro
1	100
2	116
3	135
4	151
5	173
6	191
7	236
8	297

Valore importo di livello = $\frac{\text{Importo totale salario prof.} \times \text{parametro di livello}}{\text{Totale punti parametrici}}$

PREMIO INDIVIDUALE DI RISULTATO

Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dall'1.1.1997 viene costituito il premio individuale di risultato, utilizzando la parte restante (35%) del fondo salario variabile.

Il fondo è attribuito al personale in servizio, con le seguenti modalità :

i dirigenti o i segretari comunali, nei comuni in cui non sono presenti i primi, attribuiscono il premio entro il 31 dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti :

- a) precisione e qualità delle prestazioni svolte e disponibilità all'arricchimento professionale ;
- b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi nonchè disponibilità alla mobilità verticale ed orizzontale e alla polifunzionalità nell'attività amministrativa nell'ambito dei principi di cui all'art. 49 della l.r. n. 45;
- c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici ;
- d) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali,
- e) continuità e presenza in servizio.

Le decisioni adottate dai dirigenti e/o segretari comunali devono essere motivate, e rese note ai dipendenti interessati, per iscritto.

Qualora l'interessato dissenta dalla valutazione adottata dal Dirigente e/o segretario comunale, entro 10 giorni dalla sua comunicazione potrà promuovere l'attivazione di un tentativo di conciliazione, che si svolgerà entro i successivi 30 giorni. Il tentativo di conciliazione avrà luogo attraverso un incontro tra il dirigente e/o segretario comunale, da un rappresentante sindacale indicato dal lavoratore e da un terzo componente indicato dall'Amministrazione interessata.

La decisione adottata in sede di conciliazione diverrà definitiva.

Le quantità economiche erogabili per ogni livello saranno definite utilizzando il seguente criterio :

Premio di risultato di livello =

$$\frac{\text{Totale premio di risultato}}{\text{Totale punti parametrali}} \times \text{valore parametrale di livello} \times \text{n}^\circ \text{ dipendenti livello considerato}$$

I dirigenti e/o segretari comunali utilizzando i criteri sopraelencati stabiliranno le quantità economiche per ogni singolo dipendente, ferme restando le disponibilità economiche totali di ogni livello ; le quantità minime e massime non potranno superare il rapporto 10/200 degli importi medi individuali di livello.

Le eventuali somme non corrisposte vanno ad incrementare la composizione del fondo variabile dell'anno successivo.

NORME FINALI

Le amministrazioni che abbiano già erogato o siano in procinto di erogare trattamenti economici di cui al 1997, riguardanti gli ex artt. 33, 34 e 36 del vigente contratto degli enti locali, sono tenute a porvi immediato blocco e a conguagliare gli importi con il contenuto e lo spirito del presente accordo.

I contenuti economici e normativi del presente accordo saranno prorogati, oltre le scadenze temporali previste, qualora non intervengano successivi accordi e i benefici previsti potranno avere sospensione, totale o parziale, in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

**ESEMPIO DI DETERMINAZIONE DEL SALARIO PROFESSIONALE
IN UN COMUNE CON 12 DIPENDENTI**

FONDO INDENNITA VARIABILE= £ 20.000.000

VALORE QUOTA SALARIO PROFESSIONALE (65%) = £ 13.000.000

LIV	PAR	N° DIP.	TOT. p.p.
3	135	2	270
4	151	2	302
5	173	4	692
6	191	3	573
7	236	1	236
Tot. p.p. dei livelli			2073

FORMULA : VALORE IMPORTI LIVELLO= $\frac{\text{Importo totale salario profession.} \times \text{Par. di livello}}{\text{Tot. p.p. dei livelli}}$

ES: Importo di 5° livello : £ 13.000.000 X 173 / 2073 = £ 1.084.000

LIV	PAR	N° DIP.	IMPORTI di liv.	TOTALI
3	135	2	846.599	1693198
4	151	2	946.936	1893872
5	173	4	1.084.901	4339604
6	191	3	1.197.780	3593340
7	236	1	1.479.980	1479980
				12999994

APPLICAZIONE SALARIO DI RISULTATO

VALORE QUOTA DI SALARIO DI RISULTATO (35% di £ 20.000.000) = £ 7.000.000

Utilizzando gli stessi criteri usati per definire il salario di professionalità si ottiene l'importo medio individuale di livello, che moltiplicato per il numero dei dipendenti del livello considerato determina il valore del premio di risultato di livello.

LIV	PAR	N° DIP	IMP. MEDI LIV	TOTALE
3	135	2	455.861	911722
4	151	2	509.889	1019778
5	173	4	584.177	2336708
6	191	3	644.958	1934874
7	236	1	796.912	796912
				6999994



L'ASSEGNAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO, AD ESEMPIO PER IL 5° LIVELLO, NON POTRA', FERMO RESTANDO L'IMPORTO COMPLESSIVO DI £ 2.336.708, ESSERE INFERIORE A £ 58.417 (10%) E SUPERIORE A £ 1.168.354

**ESEMPIO DI DETERMINAZIONE DEL SALARIO PROFESSIONALE
IN UN COMUNE CON 12 DIPENDENTI**

FONDO INDENNITÀ VARIABILE = £ 20.000.000

VALORE QUOTA SALARIO PROFESSIONALE (65%) = £ 13.000.000

LIV	PAR	N° DIP	TOT p.p.
4	151	2	302
5	173	4	692
6	191	3	573
7	236	1	236
Tot. p.p. dei livelli			2.073

FORMULA: VALORE IMPORTI LIVELLO=
$$\frac{\text{Importo totale salario profession. X Par. di livello}}{\text{Tot. p.p. dei livelli}}$$

ES: Importo di 5° livello: £ 13.000.000 x 173 / 2073 = £ 1.084.000

LIV	PAR	N° DIP	IMPORTI di liv.	TOTALI
3	135	2	846.599	1.693.198
4	151	2	946.936	1.893.872
5	173	4	1.084.901	4.339.604
6	191	3	1.197.780	3.593.340
7	236	1	1.479.980	1.479.980
				12.999.994

APPLICAZIONE SALARIO DI RISULTATO

VALORE QUOTA DI SALARIO DI RISULTATO (35% di £ 20.000.000) = £ 7.000.000

Utilizzando gli stessi criteri usati per definire il salario di professionalità si ottiene l'importo medio individuale di livello, che moltiplicato per numero dei dipendenti del livello considerato determina il valore del premio di risultato di livello.

LIV	PAR	N° DIP	IMP. MEDI LIV	TOTALE
3	135	2	455.861	911.722
4	151	2	509.889	1.019.778
5	173	4	584.177	2.336.708
6	191	3	644.958	1.934.874
7	236	1	796.912	796.912
				6.999.994

L'ASSEGNAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO, AD ESEMPIO PER IL 5° LIVELLO, NON POTRÀ, FERMO RESTANDO L'IMPORTO COMPLESSIVO DI £ 2.336.708, ESSERE INFERIORE A £ 58.417 (10%) E SUPERIORE A £ 1.168.354



**DETERMINAZIONE DELLA SPESA DERIVANTE DALL'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO
RIGUARDANTE IL SALARIO VARIABILE PER I DIPENDENTI DEI COMUNI, DELLE
COMUNITA MONTANE E ALTRI ENTI COLLEGATI.**

LIVELLI	N° DIPEN.	IMPORTI/dip	TOTALE	ONERI 38%	TOTALE COMPL.
1	7	85.000	595000	226100	821100
2	4	98.000	392000	148960	540960
3	194	115.000	22310000	8477800	30787800
4	290	128.000	37120000	14105600	51225600
5	493	147.000	72471000	27538980	100009980
6	431	167.000	71977000	27351260	99328260
7	183	200.000	36600000	13908000	50508000
8	41	250.000	10250000	3895000	14145000
TOTALE	1643		251715000	95651700	347366700

**DETERMINAZIONE DELLA SPESA DERIVANTE DALL'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO
RIGUARDANTE IL SALARIO VARIABILE PER I DIPENDENTI DEI COMUNI, DELLE
COMUNITÀ MONTANE E ALTRI ENTI COLLEGATI.**

LIVELLI	N. DIP	IMPORTI/dip	TOTALE	ONERI 38%	TOTALE COMPL.
1	7	85.000	595.000	226.100	821.100
2	4	98.000	392.000	148.960	540.960
3	194	115.000	22.310.000	8.477.800	30.787.800
4	290	128.000	37.120.000	14.105.600	51.225.600
5	493	147.000	72.471.000	27.538.980	100.009.980
6	431	167.000	71.977.000	27.351.260	99.328.260
7	183	200.000	36.600.000	13.908.000	50.508.000
8	41	250.000	10.250.000	3.895.000	14.145.000
TOTALE	1.643		251.715.000	95.651.700	347.366.700

DETERMINAZIONE COSTI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO
RIGUARDANTE IL SALARIO VARIABILE PER IL RUOLO SPECIALE REGIONALE

LIV	N° DIP.	IMPORTI /dip	TOTALE	ONERI '38%	TOTALE COMPL.
1					
2	5	440.000	2200000	836000	3036000
3					
4	455	560.000	254800000	96824000	351624000
5					
6	15	800.000	12000000	4560000	16560000
7					
8					
TOTALE			269000000	102220000	371220000



DETERMINAZIONE COSTI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO
RIGUARDANTE IL SALARIO VARIABILE PER IL RUOLO SPECIALE REGIONALE

LIV	N° DIP	IMPORTI/dip	TOTALE	ONERI 38%	TOTALE COMPL.
1					
2	5	440.000	2.200.000	836.000	3.036.000
3					
4	455	560.000	254.800.000	96.824.000	351.624.000
5					
6	15	800.000	12.000.000	4.560.000	16.560.000
7					
8					
TOTALE			269.000.000	102.220.000	371.220.000