

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE. ANNO 2015.

In data 17/12/2015 nella sede del Comune di Sarcedo si sono incontrate le seguenti parti:

Delegazione di parte pubblica:

Segretario comunale - Saccardo Fiorenzo - Presidente
Revrenna Monica – Responsabile area contabile
Toniolo Francesco – Responsabile area tecnica

Delegazione parte sindacale:

RSU CGIL: Croce Antonio
RSU CSA: Bonora Giuliano
RSU UIL: Veronese Rosanna
RSU UIL: Thiella Delia
CGIL territoriale: Miglioranza Giulia
UIL territoriale: Paggin Carola
CSA territoriale: Bertuzzo Alessandro

Per l'approvazione e la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato anno 2015 nel testo che segue.

Le parti, richiamata la determinazione della Responsabile dell'area contabile n. 53 del 9/11/2015, con la quale è stato costituito il fondo per l'anno 2015 delle risorse decentrate stabili destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, la deliberazione G.C. n. 148 del 16/12/2015, con le quali sono state fornite linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica e destinate le risorse decentrate variabili per l'anno 2015 nonché la normativa vigente in materia di personale degli enti locali, convengono e stipulano quanto segue:

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 CCNL 22.01.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente del Comune con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, di durata superiore a sei mesi, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto avranno efficacia dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI .

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3 FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 e successive modifiche ed integrazioni, che per l'anno 2015 sono state determinate, come segue:

RISORSE CERTE

	ANNO 2015
RISORSE CERTE	Importi
Fondo anno 1998 (art.15, comma 1 lett. a), CCNL 1998/2001	39.566,91
Risparmi tratt. accessorio anno 1998 (art. 15, lett. b)	4.068,94
Risorse led anno 1998 art. 15 c.1 lett. g)	7.846,37
Incremento 0,52% monte salari 1997 art. 15 c.1 lett. j)	2.728,18
Risorse art. 15 c. 5 "aumento dotazione organica"	3.030,83
Riduzione 3% lavoro straord. Art. 14 c. 4	67,07
1,1% monte salari 1999 (art. 4, comma 1, CCNL 2000/2001)	5.946,22
Retrib. anzianità personale cessato dall'01.01.2000 art.4 c.2 CCNL 2001	5.013,19
Incremento 0,62% monte salari 2001 art.32 c.1 CCNL 22.01.04	3.117,02
Incremento 0,50% monte salari 2001 art.32 c.2 e 3 CCNL 22.01.04	2.513,72
Decurtazione quota produttività vigili	-5.685,33

Beure fiorenzo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Incremento 0,50% monte salari 2003 art. 4 e 1 CCNL 2006	2.097,27
Incremento 0,60% monte salari 2005 art. 8 c.2 CCNL 11.04.08 Spesa personale su entrate correnti da Ccons 07 inf.al 39% (=27,58%)	2.460,40
TOTALE FONDO RISORSE FISSE Rispetto limite 2014	72.770,79
Decurtazione art.9 c.2-bis D.L.78/2010 per personale cessato	-1.718,08
TOTALE FONDO RISORSE FISSE	71.052,71
RISORSE VARIABILI tali importi saranno consolidati a fine anno sulla base delle effettive spettanze	Importo fondo anno 2015
Risorse per specifiche disposizioni di legge, ex art. 15, comma 1, lett. k) ed art. 17, comma 2, lett. g) del ccnl del 01.04.1999: I.C.I. (art. 59, comma 1, lett. p), d.lgs. n. 446/1997; art. 3, comma 57, della L. n. 662/1996; art. 8, comma 1, del CCNL del 05.10.2001; art. 18 Regolamento comunale ICI)	5.900,00
Decurtazione art.9 c.2-bis D.L.78/2010 per personale cessato (parte variabile)	-141,68
Risorse variabili ART. 15 C.2 1,2% Monte Salari 1997	4.000,00
TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI	9.758,32
TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE	Importo fondo anno 2015
Risorse per specifiche disposizioni di legge, art. 15, comma 1, lett. k) ed art. 17, comma 2, lett. g), del ccnl 01.04.1999: progettazioni, ecc. LL.PP. e progettazioni urbanistiche (Art. 92 Codice contratti pubblici)	4.000,00
Risorse per specifiche disposizioni di legge art. 15, comma primo, lettera k) (straordinario elettorale , per eventi straordinari e calamità naturali, ex art. 39 del CCNL del 14.09.2000)	4.104,22
art. 14, comma quinto, del CCNL del 01.04.1999 ed art. 39, comma secondo, CCNL del 14.09.2000	0,00
Risparmio lav. straord. art. 15 lett. m) CCNL 01.04.99	
Risparmi fondo anno 2014	0,00
Risparmi fondo anno 2013	0,00
TOTALE	8.104,22
TOTALE GENERALE	88.915,25

ART. 4 INDENNITA' VARIE (Già inserite ed approvate nell'accordo sottoscritto il 15/12/2014 ad esclusione delle parti in corsivo)

Indennità di rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio ed è quantificata in complessivi € 30,00 mensili in proporzione (art.41 del CCNL del 22.01.2004) e compete solo per il periodo di effettiva esposizione.

Sono individuate le seguenti figure:

- a) operai
- b) addetti alle pulizie

Indennità per specifiche responsabilità (Art. 36 comma 1, lett. i – Art. 17, c.2, lett. i) CCNL 1/4/1999)

Si propone l'erogazione dell'indennità nell'importo di € 300 lordi annui alle seguenti figure:

- a) n. 2 dipendenti addetti a ufficio stato civile, anagrafe ed elettorale
- b) n. 1 dipendente responsabile dell'ufficio tributi
- c) n. 1 dipendente messo comunale con funzioni di ufficiale giudiziario
- d) n. 1 dipendente addetto ai servizi di protezione civile

Indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano una particolare responsabilità (Art. 36 comma 2, lett. F – art. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1/4/1999)

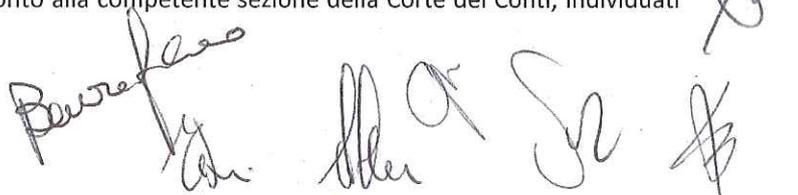
Si propone l'erogazione di euro 500,00 per l'attività di Vicario svolta nell'area tecnica nell'anno 2015

Indennità di disagio (art. 17, c.2, lett. E) ccnl 1/4/1999)

Si propone l'erogazione di euro 200,00 quale indennità annuale di disagio per personale comandata presso altri Enti

Indennità giornaliera di maneggio valori (Art. 17, c. 2, lett. d CCNL 1/4/1999)

Le parti concordano di istituire l'indennità giornaliera di maneggio valori in proporzione al numero di giorni di effettivo svolgimento di tali compiti, nella misura di € 1,03 al giorno, al dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, con resa del conto alla competente sezione della Corte dei Conti, individuati in corrispondenza al seguente profilo professionale:



- economo comunale.

ART. 5 REPERIBILITA' (articolo 23 CCNL 14/9/2000) (Già inserite ed approvate nell'accordo sottoscritto il 15/12/2014 ad esclusione delle parti in corsivo)

In considerazione del fatto che è necessario contemperare:

- 1) l'esigenza dell'Amministrazione di far fronte ai bisogni della cittadinanza aventi carattere di urgenza e improrogabilità;
 - 2) il diritto dei lavoratori ad essere adeguatamente compensati e a veder riconosciuto un corretto bilanciamento tra i tempi di vita e i tempi di lavoro,
- si istituisce il servizio di reperibilità, così come previsto dall'articolo 23 del C.C.N.L. 14/9/2000, che sarà attivo:

- dalla fine del turno lavorativo (dal lunedì al giovedì dalle ore 17,00, il venerdì dalle ore 12,00) fino alle ore 21,00;
 - il sabato e la domenica e festivi dalle ore 8,30 alle ore 20,30
- per tutti i componenti della squadra operai a rotazione ed uno alla volta per interventi non programmabili ed improrogabili nelle aree di intervento individuate dall'Ente.

Per effettuare tale servizio verrà messo a disposizione del dipendente in pronta reperibilità un telefono cellulare.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il luogo di intervento nell'arco di trenta minuti.

La retribuzione è prevista dall'articolo 23 del CCNL 14/9/2000. La pronta reperibilità dà diritto ad un giorno di riposo compensativo da fruire entro 15 giorni.

Per questo istituto la valenza del presente accordo decorre dal 1 gennaio 2014.

Si precisa che per ogni chiamata, indipendentemente dalla durata dell'intervento, viene riconosciuta al Dipendente minimo un'ora di lavoro straordinario

ART. 6 INCENTIVI DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (Già inserite ed approvate nell'accordo sottoscritto il 15/12/2014)

Le parti prendono atto che nella composizione del fondo non vengono stimate somme puntuali da destinare alla finalità di cui all'art. 17, lett. g) del CCNL del 1° aprile 1999. Ciò perché le stesse sono stimabili solo a consuntivo sulla base delle risultanze della gestione annuale.

Tra le parti si conviene che le attività cui destinare tali incentivi siano rappresentate dai servizi legati all'ingegneria ed all'architettura previsti dall'art. 92 del d. lgs. 12 aprile 2006 e dall'attività legata al contrasto all'evasione dell'imposta comunale sugli immobili.

Le somme degli incentivi connessi ai servizi legati all'ingegneria ed all'architettura per opere pubbliche sono direttamente accantonati all'interno dei quadri economici delle opere pubbliche e liquidati secondo quanto previsto nell'apposito Regolamento comunale.

Relativamente all'attività legata al contrasto all'evasione dell'imposta comunale sugli immobili, ai sensi Regolamento per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili, viene stanziata una somma derivante dall'attività di controllo, con un limite massimo non superiore a quello, allo stesso titolo, previsto nel 2010, destinata complessivamente al personale addetto alle attività di controllo.

ART. 7 PRODUTTIVITA' (Già inserite ed approvate nell'accordo sottoscritto il 15/12/2014)

Si conviene che le quote residue del fondo vengano suddivise tra le Aree in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, in proporzione al numero dei dipendenti, tempo-pieno-equivalenti e rapportati ad unità annua, assegnati a ciascuna Area.

Si precisa che tutte le economie accumulate nell'anno a fronte di minori liquidazioni di specifiche voci realizzate nello stesso anno sono devolute al fondo produttività.

Definiti i budget per Area, le modalità di erogazione seguiranno i seguenti criteri:

- A) il 60% del fondo produttività è destinato a compensare la produttività collettiva in base al raggiungimento degli obiettivi di area fissati nel PRO. Tali obiettivi verranno comunicati all'unità operativa, da parte del responsabile dell'area all'inizio dell'anno. Si attiveranno incontri di monitoraggio e verifica nel corso dell'anno. Gli obiettivi inseriti



nel corso dell'anno dovranno essere tempestivamente comunicati all'area interessata.

B) il 40% del fondo produttività è destinato a compensare la produttività individuale (raggiungimento degli obiettivi individuali) ed è erogato al personale dipendente in base alla scheda di valutazione.

La valutazione individuale del dipendente è formulata dal Responsabile competente, che deve consegnare la rispettiva scheda individualmente al soggetto interessato, prevedendo una valutazione intermedia da comunicare entro il mese di giugno dell'anno di riferimento in caso di andamenti negativo del dipendente stesso.

ART. 8 REDISTRIBUZIONE QUOTA PARTE DELLA PRODUTTIVITA' (Già inserite ed approvate nell'accordo sottoscritto il 15/12/2014)

Sulla sola quota del 60% (produttività di cui al punto A) in caso di erogazione di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (Merloni, ICI, ISTAT) verrà applicata l'eventuale redistribuzione. Sarà calcolata la quota media pro-capite di produttività dell'area interessata e nel caso in cui l'incentivo in questione sia il doppio di tale quota, la somma erogata sarà pari al 50%; se la quota è pari al 150% della produttività media pro-capite verrà erogato solo il 25% di produttività. Oltre tale soglia non si procederà alla liquidazione. Le quote rimanenti verranno redistribuite nell'area di competenza.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DI UTILIZZO DELLE RISORSE (GLI IMPORTI SONO ARROTONDATI)

	Anno 2015
Progressioni orizzontali già attribuite	€ 41.764,17
Indennità di comparto	€ 9.937,04
Nuove progressioni orizzontali	€ 0,00
Indennità di rischio	€ 1.600,00
Indennità di responsabilità (art.17 c.2 lett. f)	€ 500,00
Indennità disagio (art.17 c.2 lett. e)	€ 200,00
Indennità incarico ufficiale stato civile e anagrafe	€ 1.200,00
Indennità maneggio valori (art.17 c.2 lett. d)	€ 250,00
Indennità di pronta disponibilità	€ 3.000,00
Straordinario elettorale	€ 4.104,22
Incentivo per progettazione (art.15 c. 1 lett. K)	€ 4.000,00
Incentivo introiti ICI (art.15 c.1 lett.k)	€ 5.758,32

ART.9 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Considerato che a decorrere dall'01.01.2015 sono venuti meno i blocchi retributivi imposti dal Decreto Legge n. 78/2010 s.m.i., si concorda nel valutare positivamente la possibilità di procedere con nuove selezioni per il riconoscimento di progressioni economiche orizzontali.

Le progressioni economiche orizzontali dovranno avvenire nel rispetto delle seguenti norme:

- art. 9 CCNL 11.04.2008
- art. 23 D.LGS. 150/2009

che dettano i principi generali per il corretto riconoscimento della progressione economica orizzontale ai dipendenti.

All'indizione della selezione per la progressione economica orizzontale si provvederà mediante pubblicazione di apposito avviso indicante le modalità di presentazione della prevista domanda ed il termine di scadenza entro il quale la medesima dovrà essere depositata al protocollo dell'ente.

Le progressioni economiche orizzontali avranno decorrenza a partire dal 31/12/2015 calcolate su una base annua di euro 5.700 e viene garantito almeno un passaggio per categoria.

A detta progressione potranno partecipare i dipendenti che alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione sono in possesso dei seguenti requisiti:

- periodo minimo della posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- dipendente a tempo indeterminato del comune di Sarcedo da almeno 24 mesi;
- non aver subito procedimenti disciplinari superiore alla censura scritta negli ultimi 24 mesi.

Le relative progressioni saranno attribuite previa valutazione positiva della esperienza professionale acquisita e secondo una graduatoria stilata dalla compilazione della scheda di valutazione che si allega sub A). La scheda sarà compilata dal Segretario comunale per le figure apicali e dai Responsabili di area per gli altri Dipendenti.

ART. 10 DISPOSIZIONI FINALI

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a circular blue stamp with the text 'COMUNE DI SARCEDO' and 'UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE'. To the right of the signatures, there is a handwritten number '12'.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Letto, approvato e sottoscritto.

Sarcedo, 17 dicembre 2015

Croce Antonio – RSU CGIL	f.to Croce Antonio
Veronese Rosanna – RSU UIL	f.to Veronese Rosanna
Thiella Delia – RSU UIL	f.to Thiella Delia
Bonora Giuliano – RSU CSA	f.to Bonora Giuliano
Miglioranza Giulia - CGIL	f.to Croce Antonio (giusta delega)
Paggin Carola – UIL	f.to Paggin Carola
Bertuzzo Alessandro - CSA	f.to Bertuzzo Alessandro

Con delibera di Giunta comunale nr. 157 del 29/12/2015, dichiarata immediatamente eseguibile, viene autorizzato il Segretario comunale Fiorenzo Saccardo, presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione dell'ipotesi contrattuale di cui sopra.

Pertanto in data 30 dicembre 2015 viene posta la firma definitiva al "Contratto collettivo decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del Personale non dirigente. Anno 2015" che diventa così immediatamente efficace.

Sarcedo, 30 dicembre 2015

Saccardo Fiorenzo – Presidente delegazione parte pubblica

Croce Antonio – RSU CGIL

Veronese Rosanna – RSU UIL

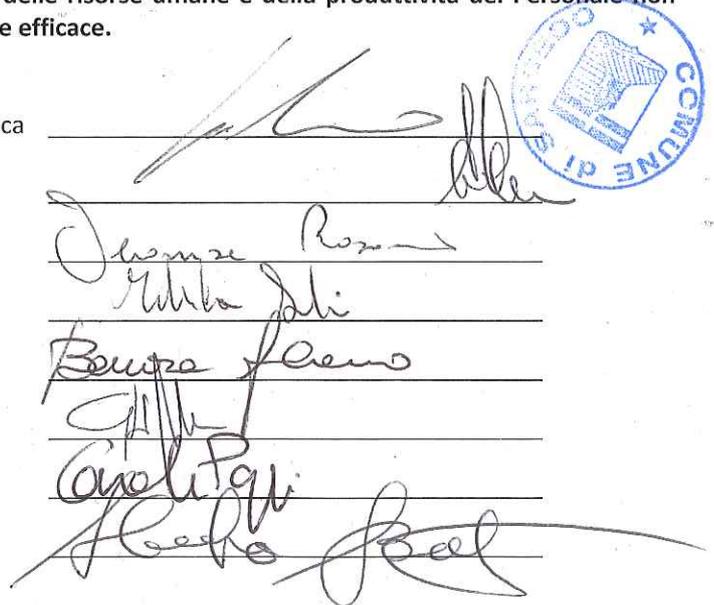
Thiella Delia – RSU UIL

Bonora Giuliano – RSU CSA

Miglioranza Giulia - CGIL

Paggin Carola – UIL

Bertuzzo Alessandro - CSA



The image shows a series of handwritten signatures on horizontal lines. From top to bottom, the signatures correspond to: Saccardo Fiorenzo, Croce Antonio, Veronese Rosanna, Thiella Delia, Bonora Giuliano, Miglioranza Giulia, Paggin Carola, and Bertuzzo Alessandro. To the right of the first signature is a blue circular stamp with the text "COMUNE DI SARCEDO" and a star.



SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI



Dipendente _____

Categoria _____

1) Valutazione del percorso lavorativo.*

	Standard	Superiore allo standard			
Competenza professionale	1	2	3	4	5
Impegno e qualità prestazione	1	2	3	4	5
Apporto collaborativo	1	2	3	4	5
Iniziativa, cambiamento e autonomia	1	2	3	4	5

Totale 1)	Punti
-----------	-------

2) Valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita dall'ultima progressione orizzontale o dalla data inizio attività nell'Ente.

Professionalità acquisita per personale in cat. D	Punti 0,20 per anno di servizio
Professionalità acquisita per personale in cat. B o C	Punti 0,35 per anno di servizio
Professionalità acquisita per personale in cat. A	Punti 0,40 per anno di servizio

Totale 2)	Punti
-----------	-------

Totale complessivo 1) + 2)	Punti
----------------------------	-------

Data _____

Il Responsabile di Area _____

- Competenza professionale: sarà considerato il complesso delle conoscenze e delle abilità tecniche che il dipendente possiede (derivante da titoli di studio, percorsi formativi ed anche esperienza maturata) che qualificano il "saper fare" del dipendente;
- Impegno e qualità della prestazione: sarà considerato il concreto apporto del dipendente nell'espletamento dei compiti e delle attività assegnate;
- Apporto collaborativo: sarà considerata la collaborazione con i colleghi di ufficio e di altri uffici; la disponibilità alla sostituzione, il sapersi rapportare utilmente per il buon funzionamento dell'ufficio;
- Iniziativa, cambiamento e autonomia: sarà considerata la capacità operativa in termini di proposta, iniziativa, autonomia e la flessibilità organizzativa.

N.B. accede alla graduatoria per le progressioni orizzontali chi consegue una valutazione superiore allo standard relativamente alla valutazione del percorso lavorativo.

COMUNE DI SALSOMAGGIORE