

COMUNE DI CORTENUOVA

A seguito:

- 1) dell'intesa preliminare riguardante "il contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigente del Comune di Cortenuova relativo agli istituti del trattamento accessorio per l'anno 2008-2009" sottoscritta in data 03/12/2008 dalla delegazione trattante pubblica e dalla delegazione trattante sindacale;
- 2) Della certificazione positiva espressa in merito dal revisore del conto in data 12/12/2008 prot. N. 6836.
- 3) Della deliberazione della Giunta comunale con la quale ha autorizzato la delegazione trattante pubblica alla sottoscrizione definitiva della intesa

Il giorno 15/12/2008 ha avuto luogo l'incontro tra:

- 1) la delegazione trattante pubblica costituita in applicazione dell'art.4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art.10, comma 1 del CCNL del 1.4.1999: Facchi dott.ssa Luisa
- 2) e la rappresentanza sindacale unitaria costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL del'1.4.1999: Francesca Faustini.

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato **"contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigente del Comune di Cortenuova relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2008-2009"**.

Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigente del comune di Cortenuova relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2008-2009.

Art. 1 Costituzione del fondo:

Le parti danno atto della quantificazione ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004 delle risorse decentrate relative al personale non dirigente, per l'anno 2008 come da allegato al presente CCDI il cui ammontare è determinato secondo le disposizioni contrattuali al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

Esse, in coerenza con gli indirizzi della Giunta comunale in materia, ricomprendono, a seguito della verifica del rispetto delle prescritte condizioni di legge e contrattuali, nonché della sussistenza della relativa capacità di spesa nel bilancio dell'Ente:

- le risorse stabili di cui all'articolo 4, comma 1, del CCNL 09.05.2006, nella misura dello 0,5% del monte salari 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
- le risorse stabili di cui all'articolo 8, comma 2, del CCNL 11.04.2008, nella misura dello 0,6% del , monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
- le risorse variabili di cui all'articolo 8, comma 3, del CCNL 11.04.2008, nella misura dello 0,3% del monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza (incremento possibile solo per l'anno 2008);
- le risorse variabili di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999, nella misura del 1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

oltre a tutte le restanti voci di finanziamento previste dai vigenti contratti nazionali, cui è stata data applicazione in stretta coerenza con le interpretazioni fornite, in materia, dall'ARAN, comprese le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno precedente e rinviate all'anno in corso. Per effetto di quanto stabilito dall'art. 73 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, non sono state ricomprese nell'ammontare delle risorse decentrate per l'anno 2008, le economie di cui all'art. 15, comma 1, lettera e), del CCNL 01.04.1999.

Di tale importo del fondo

- € 25.9667,27 per risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2003, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004;
- € 19.515,14 per risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 comprese somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (anno 2007 economie per €3.673,87).

Articolo 2 Campo di applicazione e durata del Contratto

1 Nel rispetto del Contratto Nazionale, il presente CCDI disciplina, per il periodo 01 gennaio 2008 – 31 dicembre 2009, gli istituti economici demandati alla contrattazione aziendale e relativi al personale dipendente del Comune di Cortenuova, con esclusione dei dirigenti.

2 Le disposizioni delle precedenti discipline decentrate dell'Ente, per quanto compatibili con il presente CCDI, continuano a trovare applicazione anche per gli anni 2008 e 2009.

Articolo 3. Lavoro straordinario:

Nell'anno 2008 e 2009 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € **1.136,87** in considerazione della riduzione dettata dal 4° comma dell'art. 14 del CCNL 01/04/99.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile del settore e/o del direttore generale o del Sindaco e dovrà essere motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento. Qualora i compensi per il lavoro straordinario superino l'ammontare del fondo a questo destinato, le ore di lavoro straordinario svolte e non retribuite dovranno essere recuperate in ferie. Il lavoro straordinario, in linea di massima, non potrà essere recuperato. Il risparmio accertato alla fine di ogni anno confluisce nel fondo per l'anno successivo ed è destinato prioritariamente al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale. Le risorse come sopra quantificate potranno essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge, quali, ad esempio, quelle inerenti le attività elettorali.

Articolo 4 - Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2008/2009

Le risorse decentrate relative all'anno 2008 e 2009, quantificate, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, come da allegato al presente CCDI, sono utilizzate per le finalità indicate nell'articolo seguente e precisamente:

- a) risorse per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria, nella misura già definita dai precedenti contratti decentrati;
- b) risorse per il pagamento dell'indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall'articolo 33 del CCNL 22.01.2004, per la quota parte derivante dalle risorse decentrate stabili, come determinata dall'allegato D al medesimo contratto;
- c) risorse destinate alle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno/festivo, secondo i valori stabiliti dal CCNL e nel rispetto delle modalità e condizioni definiti dagli accordi decentrati in materia;
- d) risorse espressamente destinate a compensare la realizzazione di specifici progetti di sviluppo, strettamente connessi agli obiettivi fissati dal programma di governo e dal Piano esecutivo di gestione, finalizzati al reale miglioramento e incremento dei livelli qualitativi delle attività e dei servizi, secondo la disciplina già definita dai precedenti contratti decentrati e nel rispetto di quanto specificato al successivo articolo 4.

Come già previsto dai precedenti contratti decentrati, le parti danno atto che le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999, finalizzate all'incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione, sono annualmente determinate e appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio e del Peg, nonché attribuite ai dipendenti interessati, nel rigoroso rispetto dell'accordo sottoscritto in materia e tradotto in regolamento con atto G.C. n. 27 del 31/05/2005 e successiva modifica.

Ripartizione del fondo:

Il fondo complessivamente pari ad € 45.482,42 è così ripartito:

A	Incentivazione produttività e miglioramento servizi:	21.060,98
B	Progressione orizzontali già attuate:	5.256,57
C	Indennità di comparto anno 2008	3.837,84
D	Esercizio di compiti con specifiche responsabilità	2.300,00
E	Indennità di disagio	150,00
G	Risorse per progettazioni interne finalizzate all'incentivazione dell'attività professionale (legge 109/94, legge 446/97.)	12.877,03
F	Indennità di pronto intervento	0
TOTALE €		45.482,42

UTILIZZO del Fondo:

INDENNITA'

Non sono previste:

- indennità per turno;
- indennità favore dei messi notificatori per l'esiguità delle notifiche.

1) Indennità per particolari posizioni di lavoro per un totale di € 2.300,00:

Sono attribuite al personale appartenente alle categorie B e C per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità annuale ammontano ad €2.480,00 nel seguente modo:.

Servizio	Profilo	Soggetti
Demografico	Maneggio valori	€ 250,00
	Ufficiale di stato civile	€300,00
demografico	Maneggio valori	€ 250,00
	Ufficiale d'anagrafe	€ 300,00
Tributi/ragioneria	Servizio economato	€ 300,00
	Responsabile di tributi	€ 300,00
Polizia locale	Responsabile inerenti la Protezione civile	€ 300,00
Ufficio tecnico	Responsabile archivi informatici	€ 300,00

Sono erogate ai dipendenti ai quali sono state conferite le funzioni suddette.

2) Indennità di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate per un totale tot. € 150,00:

Le risorse indicate sono destinate esclusivamente al personale che svolge interventi di particolare specificità non rientranti nel normale svolgimento delle mansioni.

Il compenso lordo è fissato in € 150,00 per i dipendenti appartenenti al servizio tecnico comunale in ragione dei servizi esterni effettuati dietro valutazione del responsabile del settore.

Fondi per l'incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione,

Le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999, finalizzate all'incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione, sono determinate in € 12.400,00 ed appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio e del Peg, nonché attribuite ai dipendenti interessati, nel rigoroso rispetto dell'accordo sottoscritto in materia e tradotto in regolamento con atto G.C. n. 27 del 31/05/2005.

Fondi per l'incentivazione delle attività di attuazione della direttiva CEE in materia di cittadini comunitari.

Le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999, di € 477,03 sono finalizzate al monitoraggio relativo alla applicazione da parte dei comuni del D. Lvo 06/02/2007 n. 30 sul diritto di soggiorno di cittadini dell'Unione Europea. Tali risorse sono previste dall'art. 2, comma 11, della legge n. 244/2007. Inoltre la circolare del Ministero dell'interno n. 17 del 28/11/2008 stabilisce che tali somme siano assegnate al fondo e dovranno essere liquidate agli interessati in base all'art. 17 del CCNL 1999 in aggiunta agli altri incentivi previsti. Il lavoratore interessato da tale attività è la dipendente Serpico Stellina, dell'ufficio anagrafe.

Indennità di reperibilità

Non è prevista alcuna indennità per reperibilità in caso di decessi nelle giornate festive in quanto interverrà il responsabile del settore amministrativo.

Produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi per un totale di € 21.060,98

- 1) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
- 2) Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente.
- 3) Ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno), esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
- 4) L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
 - a) alla realizzazione degli obiettivi viene assegnato il 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi;
 - b) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
 - c) l'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale;
 - d) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui al punto c) a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
 - e) i risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.
- 5) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la

realizzazione di piani, di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e controllo dei risultati.

L'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi dovrà realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno dei partecipanti alle attività, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Nucleo di valutazione.

Si ribadisce che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Ripartizione del fondo:

Gli obiettivi di consolidamento:

Sono contenuti nella relazione previsionale programmatica e sono di volta in volta indicati dal Segretario Comunale e dal Responsabile del settore.

La valutazione dell'operato dei singoli è espressa dai responsabili di settore utilizzando le schede di valutazione in uso.

Le risorse destinate a tale fondo ammontano ad **€ 10.530,50**

Da destinarsi:

Personale Amministrativo e demografico	40%
Personale Contabile	20%
Personale Polizia Locale	20%
Personale ufficio tecnico	20%

Sarà erogato tenendo conto della valutazione annuale.

L'erogazione del fondo per la produttività legata all'impegno individuale e di gruppo (art. 17, c.2 lettera a) CCNL 1/4/99) avverrà nel mese di febbraio dell'anno successivo.

Gli obiettivi di miglioramento:

Le risorse destinate a tale fondo ammontano a **€ 10.530,48** sono i sottoelencati e meglio illustrati nell'allegato:

- 1) Sostegno ai bisogni sociali.
- 2) Sostegno alla occupazione;
- 3) Servizi di pattugliamento territorio;
- 4) Sostegno all'istruzione obbligatoria;
- 5) Dote scuola
- 6) Gestione rifiuti
- 7) Gestione automezzi comunali.

Disciplina in materia di obiettivi di miglioramento da attivarsi nell'anno 2008

Le parti confermano la disciplina in materia di obiettivi di miglioramento, precisando che il valore minimo individuale per la partecipazione a detti progetti è pari ad €500,00.

Sono predisposti nel rispetto degli obiettivi dell'Amministrazione comunale dai responsabili dei settori con il più ampio coinvolgimento dei dipendenti.

A ciascun dipendente è assegnato, un compenso rapportato al grado di raggiungimento e partecipazione al progetto.

Detti compensi saranno erogati in base alla valutazione conseguita circa l'attuazione dei sopra elencati obiettivi di miglioramento.

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria:

E' riconosciuta la possibilità di progressioni economiche, ferme restando le valutazioni del Direttore generale, per le quote di 2 dipendenti per il passaggio da D2 a D3 con effetto dal 01/01/2009.

Si conferma la scheda di valutazione in vigore.

Sono esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti:

- che non abbiano maturato alla data del 31 dicembre 2008 la progressione, una anzianità di servizio di almeno due anni e sei mesi alle dipendenze di un Comune ed una anzianità nella classe economica di appartenenza di almeno due anni;
- che nel biennio precedente abbiano ottenuto un passaggio di categoria, comunque denominata.

Il dipendente, per l'assegnazione al passaggio orizzontale, dovrà ottenere, col sistema di valutazione già indicato, un punteggio pari o superiore al 75% del punteggio massimo a disposizione

Gli effetti economici della progressione decorrono comunque dal 1° gennaio dell'anno 2009.

Le graduatorie sulla base delle risultanze d'ufficio, saranno rese pubbliche con l'indicazione del termine entro il quale potrà essere presentato eventuale ricorso interno al Nucleo di Valutazione.

Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa al procedimento e presentare il suddetto ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.

Il Nucleo di Valutazione avrà 30 giorni di tempo per esaminare i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni e modifiche .

Verranno utilizzati gli elementi di valutazione indicati nel C.C.N.L. 31/12/99 assunti nella formulazione più semplice. La metodologia con cui si realizzano i percorsi all'interno della categoria è quella contenuta nelle schede allegate inerenti gli elementi di valutazione

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL de 1.4.1999, al fondo di cui all'art. 3 dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Nell'anno 2009 per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria sono destinate **€4.500,00**.

Criteri per la progressione verticale

La delegazione di parte pubblica e la rappresentanza sindacale hanno esaminato la seguente proposta di criteri generali per la progressione verticale:

1. le selezioni, di cui all'art.4 del NOP devono, nel rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità di cui al D.Lvo. n.165/2001, devono avvenire attraverso sistemi di selezione diversi del tradizionale strumento concorsuale, mediante colloquio accertatore delle conoscenze professionali.
2. Poiché l'elemento principale da tenere in considerazione è rappresentato dalla professionalità maturata nell'ente di appartenenza, nelle selezioni per la progressione verticale si valuteranno quindi i seguenti elementi, in ordine decrescente elencati :
 - Curricula
 - Titolo di studio
 - Valutazione prestazioni e risultato
3. La progressione verticale interna avrà luogo per quei profili individuati dalla Giunta Comunale.

Progetti di Miglioramento:

1) Sostegno ai bisogni sociali;

Il progetto consiste nell'attuazione dei sostegni ai bisogni sociali che si presentano e che rivestono particolare emergenza nei casi di sfratto con minori, nella compilazione delle domande per i contributi per l'accesso alle abitazioni (FSA e ISEE), alla maternità, alle famiglie numerose e per l'occupazione.

2) Sostegno alla occupazione.

Il progetto prevede l'attuazione delle disposizioni nazionali in materia di licenziamento on-line in quanto comporta maggiori oneri per il personale compresa l'autoformazione.

Sportello ascolto con bacheca degli annunci esposta al pubblico.

Aiuto nella stesura dei curricula – Collaborazione con l'assistente sociale nella fornitura di notizie utili, nella elaborazione di progetti di formazione o conversione professionale.

3) Servizi di pattugliamento del territorio

In orario serale, festivo e notturno in collaborazione anche con altri comuni.

Interventi di polizia locale anche per l'attuazione di manifestazioni sportive, culturali e religiose.

Scopo del progetto è il controllo del traffico veicolare e scoraggiare le criminalità e l'immigrazione clandestina

4) Sostegno all'istruzione obbligatoria.

Attuazione dei programmi della Giunta comunale a sostegno all'istruzione obbligatoria con riduzione disagio alle famiglie. Comprende la raccolta richieste di contributi per i rimborsi dei libri, per il rilascio degli abbonamenti SAI ed erogazione contributi per trasporto e libri nonché a studenti impegnati nei progetti Erasmus.

5) Dote scuola:

Attuazione delle iniziative regionali a sostegno dell'istruzione obbligatoria mediante la dote scuola.

Comprende le informative alle famiglie, registrazione on-line, consegna voucher, accreditamento del comune e rapporti con la ditta Accor Services per rendiconto delle spese.

6) Gestione dei rifiuti:

Il personale inserito nel progetto dovrà monitorare i bollettari utilizzati per la tassa sul sacco, aggiornare il registro di consegna della dotazione iniziale annuale dei sacchi, nonché il grado di soddisfazione dell'utenza nonché tenere aggiornato costante la banca dati delle utenze.

Importante l'azione di informazione costante soprattutto ai nuovi residenti circa orari piazzola ecologica e sulla modalità di raccolta e tassazione.

Collaborazione nel monitoraggio delle scorte dei sacchi in generale.

Informare tempestivamente l'ufficio tecnico circa l'approssimarsi delle scorte.

Informare immediatamente l'ufficio tecnico per disservizi nel servizio raccolta rifiuti

Collaborare nella stesura e distribuzione del calendario.

-collaborazione nella eventuale stesura e distribuzione dei volantini con esposizione agli albi.

7) gestione degli automezzi comunali

Garantire la massima efficienza degli automezzi comunali provvedendo alla manutenzione ordinaria.

Monitorare le scadenze e provvedere pi collaudi, alle tasse di circolazione nonché alle polizze assicurative.