

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO
Anno economico 2015**



Articolo 1 – PREMESSA

Articolo 2 – RISORSE FINANZIARIE DETERMINAZIONE FONDO

Articolo 3 – UTILIZZO DELLE RISORSE

Articolo 4 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Articolo 5 – CRITERI PER LA LIQUIDAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Articolo 6 – LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 7 – VINCOLI E LIMITI DI SPESA

Articolo 8 – PUBBLICAZIONE

Over On

RAE

Jan

Scrup

MD

IB

[Signature]

Articolo 1 PREMESSA

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato riguarda il periodo 01/01/2015 -31/12/2015 per la parte economica e concernente il periodo 01/01/2015 -31/12/2015 per la parte giuridica e si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Mignanego (GE).

Articolo 2 RISORSE FINANZIARIE

Per l'anno 2015, le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito denominato "fondo 2015") ex art. 14 e art. 15 del C.C.N.L. 01-04-1999, così come modificati dall'art. 31 e dall'art. 32 del C.C.N.L. Regioni Enti Locali del 22-01-2004, sono state quantificate in € 74.780,95 come risulta dal prospetto "A" che segue, da cui si evince che:

- a) RISORSE STABILI per l'anno 2015 ammontano ad Euro 62.728,43
- b) RISORSE VARIABILI per l'anno 2015 ammontano ad Euro 12.052,52
- c) Specifiche disposizioni per l'anno 2015 ammontano ad Euro 0,00.

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività - così come costituito dall'Amministrazione comunale determinazione Area Finanziaria/Affari Generali n. 174 del 30/12/2015 - e sulla corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate negli stessi prospetti.

Prospetto "A" DETERMINAZIONE FONDO 2015

	2015
fondo unico consolidato 2002	45.707,81
INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE	
ART 32 c1. ccnl 22.01.04	
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	2.049,84
ART 32 c2. ccnl 22.01.04	
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.	1.653,09
Art.4 comma 1 ccnl 2004-2005	

1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	1.849,00
Art.8 comma 2 ccnl 2006-2007	
2.gli enti a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008 incrementano le risorse con l'importo corrispondente allo 0,6 monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	2.518,91
TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE	8.070,84

VOCI VARIABILI DA CONSOLIDARE	
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2	
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 sino al 2003 ACCERTATE NELL' ANNO SI CONSOLIDANO NELL'ANNO SUCCESSIVO	4.950,66
Lettera l) primo comma art. 15	
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega delle funzioni;	3.999,12
TOTALE VOCI VARIABILI DA CONSOLIDARE	8.949,78
FONDO UNICO CONSOLIDATO	62.728,43

VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	
Art.15 c.2 CCNL 01.04.1999	4.159,08
Art.15 c.5 CCNL 01.04.1999	3.000,00
Risp. Straordinario Anno Precedente	4.893,44
TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE	12.052,52
FONDO COMPLESSIVO	74.780,95
DECURTAZIONE PER CESSAZIONE	0,00

Am Or

DE

Luca Jera

old

[Signature]

[Signature]

FONDO TOTALE dopo decurtazione

74.780,95

Articolo 3

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA', art. 31 e 32 del C.C.N.L. REGIONI – ENTI LOCALI DEL 22-01-2004

Ai sensi degli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. Regioni Enti Locali del 22-01-2004, il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2015 è stato così suddiviso:

Prospetto "B" UTILIZZO FONDO 2015

	2015
b) progressioni economiche	39.264,90
TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI	39.264,90
c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	8.412,39
d) Altri utilizzi	4.998,25
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	52.675,54
g) indennità di turno	--
h) rischio	1.330,00
i) maneggio valori	120,00
l) reperibilità	--
h) disagio	3.360,00
i) indennità particolari posizioni	1.800,00
i .1) indennità particolari responsabilità	200,00
o) produttività individuale e collettiva	15.295,41
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	21.105,41

Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF 109 - Legge MERLONI</i>	--
Lettera k) primo comma art.15 <i>RIF - Messi art.10 l.265/99</i>	--
Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF - I.C.I.</i>	--
Lettera k) primo comma art. 15 <i>RIF -</i>	--
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	74.780,95

a) LED/PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il valore viene determinato dalle progressioni relative a tutto il 31.12.2010 Euro **39.264,90**.

b) INDENNITA' DI COMPARTO

L'attribuzione (obbligatoria) a tutti i dipendenti dell'indennità ex art. 33 del CCNL del 22.01.2004 comporta una previsione di spesa annua complessiva di Euro **8.412,39**.

c) SPECIFICHE PER VOCE ALTRI UTILIZZI

Recupero somma Euro **4.998,25** revisione fondo per gli anni dal 2009 al 2013 considerato che accertato in seguito all'arrivo tramite mobilità di un dipendente presso l'organico di questo Ente a partire dal 1/6/2009, le risorse per la relativa indennità progressione e per l'indennità di comparto non sono state erroneamente poste a carico delle risorse decentrate ed è quindi necessario procedere al recupero;

e) INDENNITA' RISCHIO

Costituisce rischio l'esposizione continua e diretta a fattori pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quali sostanze chimiche e biologiche, ovvero quelli individuati dal piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, l'attività dei conduttori di macchine complesse L'indennità rischio è quantificata complessivamente in Euro **1.330,00**.

f) INDENNITA' MANEGGIO VALORI

All'economista, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, spetta un'indennità quantificata in Euro **120,00**.

h) INDENNITA' DI DISAGIO

Si prevede di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categorie B e C per un totale di Euro **3.360,00**.

i) PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 sostituito dall'art. 7 c.1 del CCNL del 09.05.2006 che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria D quantificato in Euro **1.800,00**.

i.1) INDENNITA' STATO CIVILE

L'attribuzione all'ufficiale di stato civile dell'indennità art. 17 c.2 lett.i) del CCNL del 01.04.1999 lettera aggiunta dall'art. 36 c.2 del CCNL 22.01.2004 è stata determinata in Euro **200,00**.

o) PRODUTTIVITA'

Ai sensi dell'art. 17 c.2 lett.a) per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di:

Scrupolo per il DUE

[Signature]

-compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo ("collettivo") per Euro **3.688,62**;

-in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione ("individuale") per Euro **11.606,79**;

Ai sensi dell'art.15 c.5 CCNL 01/04/1999 la somma di Euro **3.000,00** è destinata a compensare la realizzazione di obiettivi stabiliti nel Piano della Performance 2013/2015, aggiornato in ultimo con deliberazione della Giunta comunale n. 68 in data 22/12/2014. La valutazione degli obiettivi raggiunti dal personale coinvolto nel Piano sarà effettuata dai Responsabili dei diversi servizi interessati.

Le suddette risorse saranno assegnate in proporzione al punteggio individuale conseguito nella valutazione della prestazione individuale e/o nella valutazione per la partecipazione al progetto, sulla base degli elementi di valutazione utilizzati per le categorie "B" e "C" nei passaggi alla prima posizione economica successiva di cui alla metodologia permanente di valutazione allegata al contratto decentrato integrativo 1999/2001.

Le somme eventualmente non utilizzate andranno in economia e non potranno essere reimpiegate per altri scopi.

PROGRESSIONI

Non sono previste progressioni orizzontali per l'anno 2015.

TURNO

E' erogabile per ogni attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale.

Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute ad esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

L'indennità di turno ricomprende anche il disagio.

Attualmente nessun lavoratore svolge turnazioni e quindi non si prevede alcuna erogazione di detta indennità, Euro **0,00**.

REPERIBILITA'

E' attribuibile per l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un servizio d'emergenza.

Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità-

Occorre definire le aree di pronto intervento, e l'Amministrazione si conserva la possibilità di istituire il servizio di pronta reperibilità in caso di necessità e previa informativa alle R.S.U.

Attualmente non viene erogata alcuna indennità in quanto il servizio di pronta reperibilità non è stato istituito. Euro **0,00**.

RIPORTO

Il residuo da riportare all'anno precedente risulta di Euro **0,00** e sarà destinato ad incrementare la quota variabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2015.

m) SPECIFICHE ATTIVITA' PREVISTE DA LEGGI

- art. 4 c.3 CCNL 05.10.01 per Euro	0,00
- art.92 cc.5-6 D.Lgs 163/06, Istat ecc per Euro	0,00

L'attribuzione delle varie indennità è subordinata alla verifica della sussistenza dei criteri concordati in contrattazione decentrata e alla preventiva individuazione delle figure professionali a cui possono essere riconosciuti tali compensi, di esclusiva competenza dei competenti responsabili di area. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Articolo 4

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

La valutazione è effettuata secondo il metodo previsto dall'apposito regolamento sulle progressioni orizzontali, che si riporta per conoscenza, anche se nell'anno 2015, non sono state previste progressioni.

La progressione economica all'interno di ogni Categoria avviene nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del nuovo Ordinamento professionale del personale degli EE.LL. siglato l'01.04.1999 e seguenti tra Aran ed Organizzazioni Sindacali.

Per essere ammessi alla valutazione per la progressione economica all'interno della Categoria di appartenenza i dipendenti dovranno essere in possesso degli elementi di seguito specificati:

- possesso di una anzianità di servizio in categoria di almeno 2 (due) anni da calcolarsi retrospettivamente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene applicata la progressione;
- non aver cumulato, nell'arco dell'ultimo quinquennio, alcuna sanzione disciplinare.

Per accedere alle progressioni economiche orizzontali i dipendenti dovranno possedere un "punteggio minimo" attribuito sulla base dei seguenti criteri oggettivi, nell'ambito dei requisiti di base facenti riferimento, in particolare, e fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 del C.C.N.L. 31.3.1999:

- 1) Punteggio risultante dalla scheda di valutazione dell'ultimo anno di riferimento
Punteggio massimo punti 100 (cento).

Il punteggio ottenuto dal dipendente nella scheda di valutazione è la base con cui il dipendente è collocato nella graduatoria per lo scorrimento orizzontale. Tale scorrimento avverrà nei limiti delle disponibilità del fondo per il salario accessorio già concordato con le OO.SS..

I criteri di cui al punto precedente si applicano anche nel caso che occorra assicurare la coerenza tra le disponibilità del fondo e il numero di dipendenti dell'Ente, che possono aspirare alla progressione economica.

In relazione alla Categoria il punteggio minimo richiesto per accedere alla posizione economica successiva sarà il seguente:

- Categoria A punti 70 (settanta) su 100 (cento)
- Categoria B punti 70 (settanta) su 100 (cento)
- Categoria C punti 75 (settantacinque) su 100 (cento)
- Categoria D punti 80 (ottanta) su 100 (cento).

Per l'attribuzione del punteggio i Responsabili di Area si atterranno al seguente sistema di valutazione delle prestazioni:

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI			
CATEGORIA	VOCE	A - B	
		PUNTI	
		DA	A
1.	LIVELLO DI CONOSCENZA DELLE PROCEDURE DEL LAVORO	1	15
2.	CAPACITA' OPERATIVA	1	20
3.	PARTECIPAZIONE ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'	1	15
4.	SOLUZIONE DEI PROBLEMI	1	15
5.	COLLABORAZ.ALL'INTERNO E RAPPORTI CON ESTERNO	1	15
6.	RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI	1	20
			100

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI			
CATEGORIA	VOCE	C - D	
		PUNTI	
		DA	A
1.	AUTONOMIA	1	15
2.	LIVELLO DI CONOSCENZA DELLE METODOLOGIE DEL LAVORO	1	15

Dei
me
per
DE
me

[Signature]

[Signature]

[Signature]

3. COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI ESTERNI	1	10
4. AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	1	10
5. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE	1	15
6. QUANTITA' DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN RAPPORTO AL TEMPO IMPIEGATO	1	10
7. SOLUZIONE DEI PROBLEMI	1	15
8. RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI	1	10
		100

La valutazione è di competenza del Responsabile del Servizio di appartenenza; per il personale appartenente alla categoria D, titolare di posizione organizzativa, è competente il Segretario Comunale.

2. La procedura finalizzata all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si esplica nel modo che segue:

- ◆ Entro 15 giorni dall'attivazione delle selezioni annuali, i responsabili dei servizi procedono alla valutazione di tutti i dipendenti appartenenti al proprio servizio avvalendosi della metodologia permanente di valutazione allegata al contratto decentrato integrativo; analogamente procede il Segretario Comunale nei confronti dei responsabili dei servizi. Le schede di valutazione vengono trasmesse entro i successivi 5 giorni allo stesso Segretario Comunale.
- ◆ Fermo restando la necessità di superamento della soglia minima, la progressione orizzontale verrà attribuita ai dipendenti che avranno ottenuto i punteggi più elevati tra tutti i soggetti sottoposti a selezione, tenuto conto della somma stanziata a tal fine per l'anno di riferimento e dei vincoli imposti dal CCNL inerenti il rispetto della media ponderale per ogni singola categoria.
- ◆ A ciascun dipendente verrà comunicato il punteggio ottenuto e la propria posizione nella graduatoria provvisoria.
- ◆ Avverso l'esito della valutazione il dipendente potrà presentare ricorso interno entro 10 giorni dalla comunicazione, e potrà, motivandone le ragioni, richiedere il riesame della procedura da parte del nucleo di valutazione o altro organo competente a seguito di modifica legislativa delle norme di riferimento, che dovrà pronunciarsi in via definitiva con efficacia vincolante nei successivi 30 giorni. A tal fine acquisisce i documenti necessari, sente i responsabili dei servizi interessati, nonché il ricorrente ovvero suo legale di fiducia o rappresentante sindacale. Le OO.SS. e la RSU dovranno essere tempestivamente informate.
- ◆ Al termine della procedura, ovvero alla scadenza del termine per proporre ricorso, si procederà alla pubblicazione della graduatoria definitiva contenente i nominativi dei dipendenti che avranno ottenuto la progressione economica per l'anno di riferimento. L'elenco completo, contenente le valutazioni di tutto il restante personale, viene conservato agli atti dell'Ufficio Personale ed è accessibile da parte degli interessati, secondo la normale disciplina in tema di accesso.

Articolo 5 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, c. 2, lett. a) del C.C.N.L. Regioni – Enti Locali del 01-

04-1999 e art. 37 del C.C.N.L. Regioni – Enti Locali del 22-01-2004, successivamente produttività collettiva, è la valutazione del dipendente da parte del proprio responsabile di area a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, in base agli oggetti predefiniti nel piano attribuzione risorse/capitoli, tramite progetti obiettivi.

La delegazione trattante recepisce il contenuto dell'art. 37, c. 1 del C.C.N.L. Regioni – Enti Locali del 22-01-2004, secondo il quale l'attribuzione dei compensi per la produttività collettiva è da intendersi strettamente correlata ad effettivi incrementi dell'attività lavorativa e di miglioramento dei servizi come risultato aggiuntivo ed apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

In nessun caso sarà erogata la produttività collettiva sulla base d'automatismi comunque denominati.

Per la realizzazione dei progetti obiettivi, l'Amministrazione definisce con i responsabili di area gli obiettivi che intende raggiungere destinando, a questa finalità, l'intera quota delle residue risorse del fondo 2015.

Ai responsabili di area sarà assegnato un budget, sia pure del tutto indicativo e suscettibile d'adequamenti, budget determinato principalmente tenendo conto delle risorse umane assegnate al settore stesso.

I progetti relazionati dai responsabili di area dovranno contenere le indicazioni in merito allo stato d'attuazione degli obiettivi assegnati, il loro raggiungimento e la relativa quota da liquidare ai dipendenti.

Le risorse di produttività collettiva non distribuite per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, saranno riportate nell'anno seguente nella parte variabile del fondo.

Articolo 6 LAVORO STRAORDINARIO

Ai sensi dell'art. 38 c. 1, 2, 6 del C.C.N.L. Integrativo del 14-09-2000 le prestazioni di lavoro straordinario:

- sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale;
- non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;
- sono espressamente autorizzate dal Responsabile di area sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione;
- non possono superare, a livello individuale, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Tale art. 38 prevede che agli oneri necessari per finanziare la enumerazione delle prestazioni di lavoro straordinario si faccia fronte con le risorse previste dall'art. 14 del C.C.N.L. 01-04-1999; in base al comma 1 del succitato articolo, per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli Enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, c. 2 lett. a) del C.C.N.L. 16-07-1995.

Inoltre, in base al comma 4 del succitato articolo a decorrere dal 31.12.1999 le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3% ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore.

La quantificazione del fondo è di € 7.121,56, tutto preventivamente autorizzato, necessario ed indispensabile per l'espletamento di alcuni servizi.

Articolo 7 VINCOLI E LIMITI DI SPESA

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signature]

A tale riguardo viene dato atto che:

- a) il Comune di Mignanego è soggetto al “patto di stabilità interno” dall’esercizio 2015 e ha rispettato i vincoli in detta materia;
- b) il Comune di Mignanego rispetta integralmente le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento delle spese di personale;
- c) il Comune di Mignanego ha attivato sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell’amministrazione;
- d) il rapporto tra le spese di personale e le spese correnti è pari al 26,94 % delle spese correnti (tali dati afferiscono all’ultimo rendiconto approvato ovvero al conto consuntivo dell’anno 2015);

Articolo 8 PUBBLICAZIONE


Le parti danno atto che il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo verrà pubblicato sul sito internet del Comune di Mignanego

Letto, confermato e sottoscritto.

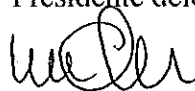
Contratto sottoscritto in data 29.06.2016 come segue.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

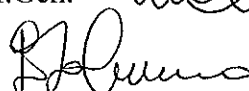
Carlo Ranocchia Cuttini – Segretario Comunale – Presidente delegazione pubblica



Vittorio Salvarezza – Resp.Area Fin./Aff.Gen.



Elisabetta Lo Cirio – Resp.Area Tecnica

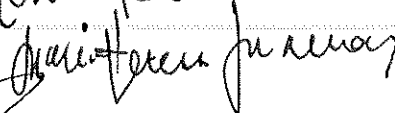


Per i Sindacati:

Rappr.CGIL Marina Boero



Rappr.CISL Maria Teresa Marras



Rappr.UIL Paolo Badalini



Per le R.S.U.

Francesco Carnevali



Giorgio Frisone

