

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE. ANNO 2012.

Premesso che:

- in data 9 ottobre 2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Villaverla per l'anno 2012;
- in data 6 settembre 2012 il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, affinché gli importi previsti dal comma 2 art. 15 CCNL 01/04/1999 possano essere resi disponibili come previsto dall'art. 15 comma del CCNL 01/04/1999;
- in data 6 novembre 2012 il Revisore dei Conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 41/bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001);
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 90 dell'8 novembre 2012 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI

In data 23 novembre 2012 nella sede del Comune di Villaverla ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Segretario Comunale:

Emanuele Gaetano Presidente

Organizzazioni territoriali:

Cogo	Emilio	Cisl
Pagnin	Carola	UIL
Bagnara	Stefano	CGIL

RSU:

Caldognetto	Mario
Pasqualotto	Patrizia
Vanzo	Antonella

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 di Villaverla con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, di durata superiore a sei mesi, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano 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 CDI.

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.

1 di 8

ART. 3 FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO

In applicazione dell'art. 17 comma 4 del CCNL 6 luglio 1995, è consentito di posticipare di quindici minuti l'orario in entrata determinato per ciascun dipendente.

In tal caso il dipendente interessato, nella stessa giornata, dovrà compensare il ritardo in entrata posticipando l'orario di uscita per un uguale periodo.

Al fine di dare applicazione alle norme sulla pari opportunità, i dipendenti, per particolari esigenze personali, sociali o familiari, per le quali occorre fornire la relativa documentazione, possono essere autorizzati, eccezionalmente e per periodi non superiori ai 30 giorni, a fruire di flessibilità più ampie entro il limite di 30 minuti.

ART. 4 SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

In relazione all'accordo del 19.09.2002 tra l'ARAN e le Organizzazioni Sindacali, nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali, sono individuati quali servizi pubblici essenziali da assicurare in caso di sciopero i sottoelencati servizi:

- Servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
- Servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- Servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento ed all'inumazione delle salme;
- Servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve o ghiaccio;
- Servizi del personale limitatamente alla erogazione degli stipendi ed al pagamento dei contributi previdenziali, assistenziali e delle ritenute fiscali

I contingenti numerici e i profili professionali esonerati dallo sciopero sono i seguenti:

Servizio di Stato civile - elettorale	n. 1 Istruttore
Servizio cimiteriale	n. 1 Operatore
Servizio stradale	n. 1 Operatore
Servizio del personale	n. 1 Istruttore

L'orario di lavoro del personale inserito nei contingenti numerici deve coincidere con le esigenze funzionali dei servizi essenziali individuati, ai fini della salvaguardia delle esigenze consolidate e dei bisogni dell'utenza.

In occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi minimi essenziali, i responsabili di settore interessati individuano i nominativi del personale esonerato dallo sciopero e tenuto a garantire le prestazioni indispensabili avendo cura di individuare gli stessi, previo accordo, prioritariamente tra coloro che, dichiarano la propria non adesione allo sciopero.

In caso di mancato accordo il Responsabile di settore provvederà a predisporre una graduatoria per categoria e profilo professionale e per anzianità di servizio dalla quale attingere a rotazione per assicurare la copertura dei contingenti stabiliti sopra, partendo dal personale con minor anzianità.

ART. 5 BANCA DELLE ORE

In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000 è confermata l'applicazione della banca delle ore.

Il totale individuale di prestazioni di lavoro straordinario che confluiscono nella banca delle ore è quantificato in trentasei ore annue non reintegrabili.

ART. 6 FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22.01.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 e successive modifiche ed integrazioni, per l'anno 2012 sono state fissate:

con determina del responsabile del Settore Finanziario n. 154 del 7 giugno 2012 le risorse stabili con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 06/09/2012 le risorse variabili

RISORSE STABILI

Riferimenti CCNL	Descrizione	Importo
CCNL 01.04.1999	art. 15, comma 1, lettere b, c, f, g, h, i, j, l lett. j - M.S. 1997 € 414.636,00	€ 9.351,21
	art. 15, comma 1, lett. a ex art. 31, comma 2 CCNL 1995-98 (straordinario PO)	€ 25.576,77
	art. 14, comma 4, (riduzione 3% straordinario anno 1999)	€ 882,92
CCNL 01.04.1999	art. 15, comma 5	€ 2.782,33
CCNL 05.10.2001	art. 4, comma 1 (aumento fondo 1,1% monte salari 1999 € 357.652,00) art. 4, comma 2 (recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato al 31.12.2010)	€ 3.934,17 € 3.080,15
CCNL 22.01.2004	art. 32 comma 1 (incremento monte salari anno 2001 € 463.345,00 + 0,62%)	€ 2.872,74
	art. 32 comma 2 (incremento monte salari anno 2001 € 463.345,00 + 0,50%)	€ 2.316,74
CCNL 22.01.2004	Art.33 c.4 lett.a – indennità di comparto 1.1.2002 quota a carico del bilancio	€ 1.019,38
CCNL 22.01.2004	Dichiarazione congiunta n. 14 Incremento anno 2008 per effetto applicazione contratto 11/4/08	€ 1.140,66
CCNL 31.07.2009	Dichiarazione congiunta n. 1 Incremento anno 2009 per effetto applicazione contratto 31/7/09	€ 1.100,11
CCNL 09.05.2006	art. 4 (incremento monte salari anno 2003 € 501.000,00 + 0,50%)	€ 2.505,00
CCNL 11.04.2008	Art. 8 , comma 2 (incremento monte salari anno 2005 € 502.045,00 + 0,60%)	€ 3.012,27
TOTALE RISORSE		€ 59.574,45
Art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010	Riduzione per cessazione di un dipendente al 31 marzo 2011	€ 2.738,35
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 56.836,10

RISORSE VARIABILI

Riferimenti CCNL	Descrizione	Importo
CCNL 01.04.1999	Art. 15, comma 2 - 1,2% monte salari 1997 € 414.636,00	€ 4.975,18
Art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010	Riduzione per cessazione di un dipendente al 31 marzo 2011 (calcolato su 1,25 monte salari 1997 € 4.975,18)	€ 277,42
CCNL 01.04.1999	Art. 15, comma 2 - 1,2% monte salari 1997 € 414.636,00, al netto della riduzione	€ 4.697,76
TOTALE		€ 4.697,76
	Art. 15 comma 1 lett. K Recupero evasione ICI	€ 3.390,20
	Art. 15 comma 1 lett. K progettazione interna D.Lgs. n. 163/2006	€ 1.683,73
	Art. 15 comma 1 lett. K Compensi ISTAT (censimento generale della popolazione)	€ 8.337,00
TOTALE		€ 13.410,93
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 18.108,69

TOTALE COMPLESSIVO € 74.944,79

ART. 7 INDENNITA' VARIE

A) Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17, comma 2 lett. i) CCNL 01.04.1999
Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale appartenente alle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale nella misura di € 300,00

B) Indennità maneggio valori di cui all'art. 36 CCNL 14.09.2000
L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa ad attività che comportino maneggio di valori di cassa, sulla base di attestazioni da parte dei Responsabili di settore, per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nella misura di seguito indicata:

- € 0,52 al giorno per un importo maneggiato mensile fino a € 10.000,00
- € 1,03 al giorno per un importo maneggiato mensile da € 10.000,01 fino ad € 25.000,00
- € 1,55 al giorno per un importo maneggiato mensile superiore ad € 25.000,00

C) Indennità di rischio – Art. 37 CCNL 14.09.2000
Sulla scorta dell'attestazione del medico del lavoro (prot. 0013267 del 26 novembre 2010) viene riconosciuta l'indennità di rischio, nella misura di € 30,00 mensili, ai dipendenti appartenenti alla squadra operai avuto riguardo alla continua esposizione dei medesimi, durante l'attività lavorativa, a condizioni di rischio potenzialmente pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale dovuta all'impiego di attrezzature e strumenti che possono determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti nonché rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione e postura.

ART. 8 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le parti, stabiliscono di disciplinare la erogazione di fondi connessi alla produttività collettiva ed individuale tramite la individuazione di appositi progetti legati tutti al raggiungimento di specifici obiettivi.

Viene approvato il Progetto denominato "Chiamata per funerali" al quale partecipano i componenti della squadra operai i quali si rendono disponibili ad intervenire in occasione di funerali effettuati fuori dall'orario di lavoro, in particolare nel pomeriggio di venerdì ovvero nella giornata di sabato. Si concorda di riconoscere al personale interessato la somma di € 75,00 per singola chiamata onnicomprensiva anche delle ore lavorate.

In particolare si prevede di redigere per i singoli piani/progetti apposite schede nelle quali una percentuale di quanto destinato al progetto andrà erogata in relazione al raggiungimento dell'obiettivo e alla performance qualitativa.

In funzione di quanto detto si approvano le seguenti schede e si allega una ipotesi di distribuzione dell'incentivo:

Scheda 1): PROGETTO "NEVE - GHIACCIO"

PERSONALE COINVOLTO

- 2 dipendenti totali all'interno del Settore Tecnico: 2 esecutori tecnici (operai).

RESPONSABILE DEL PROGETTO

- Il Responsabile del Settore Tecnico.

DESCRIZIONE

- Il personale coinvolto si rende disponibile a rientri in servizio a causa di situazioni eccezionali che richiedono interventi urgenti ed improrogabili al di fuori del normale orario di servizio, per far fronte allo sgombero strade comunali dalla neve o dal ghiaccio.
- Il progetto inizia in data 23.11.2012 e termina in data 31.12.2012 (6 settimane) e si intende automaticamente prorogato fino a stipula di un nuovo contratto decentrato
- Qualunque intervento effettuato dovrà comunque essere richiesto dal Responsabile del Servizio o da suo delegato. Il responsabile o, in alternativa, il suo delegato possono assumere l'iniziativa che ritengono più opportuna al caso, individuando anche i singoli casi che giustificano l'intervento senza la preventiva autorizzazione dello stesso.

IMPORTO E DISTRIBUZIONE DEI FONDI DESTINATI AL PROGETTO

1) € 975,00 complessivi. L'importo totale del progetto viene suddiviso in 3 parti:

- RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO: viene destinata a tal fine una quota pari al 81,73% del totale progetto (€ 796,87). Si prevede di creare n. 6 fasce per la corresponsione di tale percentuale, legata all'effettiva disponibilità dimostrata al momento della chiamata da parte del Responsabile, con la decurtazione del 10% in caso di mancata risposta alla chiamata da parte anche di uno solo dei dipendenti coinvolti. Ecco lo schema esplicativo delle fasce adottate:

Percentuale di chiamate con risposta positiva ed intervento realizzato	Percentuale di realizzazione del progetto, per la parte "Raggiungimento dell'obiettivo"
100% → 91%	100% erogabile
90% → 81%	90% erogabile
80% → 71%	80% erogabile
70% → 61%	70% erogabile
60% → 51%	60% erogabile
50%	50% erogabile

Al di sotto della percentuale di realizzazione del progetto del 50%, non verrà erogata alcuna somma, relativamente alla parte 1). La percentuale realizzata applicata all'importo destinato a questa parte del progetto, pari ad € 796,87, andrà a costituire la somma erogabile ai dipendenti partecipanti, in parti uguali.

- PERFORMANCE INDIVIDUALE QUANTITATIVA: viene destinata a tal fine una quota pari al 13,46% del totale progetto (€ 131,23). A questa parte confluiscono le risorse finanziarie destinate a retribuire le ore di lavoro prestate dal personale, al quale verrà corrisposto un importo pari allo straordinario (diurno, notturno, festivo diurno, festivo notturno etc.) per ogni ora di lavoro effettuata nell'ambito del progetto.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- PERFORMANCE INDIVIDUALE QUALITATIVA: viene destinata a tal fine una quota pari al 4,81% del totale progetto (€ 46,90), salvo l'integrazione con eventuali economie derivanti dai punti precedenti. Al fine di definire e corrispondere le somme ai dipendenti partecipanti, è istituito il seguente schema di valutazione, che verrà redatto a cura del Responsabile del Servizio per ciascun dipendente.

VOCE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNABILE
a) Abilità tecnico-operative (precisione, rapidità, qualità nella prestazione)	da 0 a 20 punti
b) Autonomia ed iniziativa personale	da 0 a 20 punti
c) Disponibilità e collaborazione con i colleghi	da 0 a 20 punti
d) Continuità nell'impegno	da 0 a 20 punti
e) Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	da 0 a 20 punti
PUNTEGGIO TOTALE	Da 0 a 100 punti

$$[€ 46,90/2] / 100 = 0,2345 €$$

Per ogni singolo punto ottenuto da ciascun dipendente verrà assegnato l'importo di **0,2345€**.

In caso di economie il calcolo procede come di seguito:

$$[€ (46,90 + economie) / 2 partecipanti] / 100 = \text{importo da assegnare a ciascun punto.}$$

Tutte le rimanenze e le economie di cui ai punti 1) e 2) rispettivamente RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO e PERFORMANCE INDIVIDUALE QUANTITATIVA, verranno suddivise equamente tra i dipendenti partecipanti al presente progetto che abbiano conseguito una votazione maggiore o pari a punti 90 nella valutazione qualitativa.

LIQUIDAZIONE: a consuntivo a cura del Responsabile del Servizio, previa rendicontazione del progetto e previa verifica dei risultati raggiunti, entro febbraio 2013.

Scheda 2) PROGETTO "OBIETTIVI GESTIONALI AFFIDATI AI RESPONSABILI NEL PIANO RISORSE ED OBIETTIVI (P.R.O)"

PERSONALE COINVOLTO:

- Il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato dell'Ente, esclusi i titolari di posizione organizzativa.

RESPONSABILE DEL PROGETTO:

- Responsabili di Settore, per quanto di propria competenza.

DESCRIZIONE:

Il fondo della contrattazione decentrata, nella parte residuale, rimasta dopo la corresponsione delle progressioni economiche, delle indennità varie e dei progetti in relazione agli obiettivi di PRO 2012, viene suddiviso come descritto nelle seguenti fasi:

1. CALCOLO PREMI TEORICI: Mediante l'utilizzo di appositi coefficienti si calcola il premio teorico di ciascun dipendente in modo da rapportarlo alla tipologia contrattuale dello stesso (es. tempo pieno = 100, part time 24/36 =66,67) ed ai giorni effettivamente lavorati, fatte salve le ferie godute (es. dipendente che ha lavorato tutto l'anno=100, dipendente che ha lavorato solo 3 mesi=25,00).

2. Il premio teorico di ciascun dipendente, calcolato come al punto 1. viene suddiviso in due parti:
A) 40% PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO:

1) Al suddetto importo, viene applicata la percentuale di "raggiungimento dell'obiettivo del settore di appartenenza", così come verificata e certificata dal Nucleo di valutazione dell'Ente (o comunque dall'organismo di valutazione preposto) per ciascun Responsabile (es. se tutti gli obiettivi del settore x sono pienamente raggiunti si applicherà la percentuale del 100%).

2) All'importo così ottenuto viene applicato il punteggio di "apporto agli obiettivi del settore" scaturente dalla valutazione del relativo Responsabile di Settore, come da apposita scheda B) punto

1.

B) 60% PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE QUALITATIVA:

- Al suddetto importo, viene applicato il punteggio scaturente dalla valutazione del relativo Responsabile di settore, come da apposita scheda B) punto 2.

Le eventuali rimanenze conseguite al punto A 1) verranno suddivise equamente tra i dipendenti partecipanti al presente progetto di tutti i Settori che abbiano conseguito una votazione maggiore o pari a punti 90 nella valutazione qualitativa;

Le eventuali economie conseguite al punto A2 confluiranno nelle disponibilità del settore di competenza per la erogazione degli incentivi per la performance individuale qualitativa.

Eventuali economie conseguite in un settore a seguito delle valutazioni sulla PERFORMANCE INDIVIDUALE QUALITATIVA, verranno suddivise tra i dipendenti partecipanti al presente progetto appartenenti al medesimo settore che abbiano conseguito una votazione maggiore o pari a punti 90 nella valutazione qualitativa.

In difetto le relative economie saranno attribuite equamente ai dipendenti degli altri settori che avranno conseguito nella scheda della valutazione sulla performance individuale qualitativa una votazione maggiore o pari a 90/100.

Scheda DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DIPENDENTI – ANNO 2011

SETTORE: ...

RESPONSABILE ...

DIPENDENTE.....CAT. -

B.1 VALUTAZIONE DELL' APPORTO AGLI OBIETTIVI DEL SETTORE

VOCE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNABILE
Apporto agli obiettivi del settore	Da 0 a 100
TOTALE	Da 0 a 100

B.2 VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE QUALITATIVA

VOCE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNABILE
Abilità tecnico-operative (precisione, rapidità, qualità nella prestazione)	Da 0 a 20
Autonomia ed iniziativa personale	Da 0 a 20
Disponibilità e collaborazione con i colleghi	Da 0 a 20
Continuità nell'impegno	Da 0 a 20
Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie	Da 0 a 20
TOTALE	Da 0 a 100

Il Responsabile di Settore



PROSPETTO RIEPILOGATIVO DI UTILIZZO DELLE RISORSE

Progressioni orizzontali	€ 36.632,06
Indennità di comparto (quota a carico del bilancio) Dall'1.1.2002	€ 1.019,38
Indennità di comparto (quota a carico fondo)	€ 9.717,21
Indennità di rischio	€ 702,86
Indennità maneggio valori	€ 629,76
Indennità ufficiale di stato civile ed anagrafe	€ 466,65
Progetto "chiamata funerali"	€ 1.200,00
Progetto "neve - ghiaccio"	€ 975,00
Progetto "PRO"	€ 10.190,94
TOTALE	€ 61.533,86
Accertamenti ICI	€ 3.390,20
Progettazioni D.Lgs. 163/2006	€ 1.683,73
Compensi ISTAT: censimento generale della popolazione	€ 8.337,00
TOTALE	€ 13.410,93
TOTALE COMPLESSIVO	€ 74.944,79

Emanuele Gaetano Presidente

Emanuele Gaetano

Organizzazioni territoriali:

Cogo Emilio Cisl

Emilio Cogo

Pagnin Carola UIL

Carola Pagnin

Bagnara Stefano CGIL

Stefano Bagnara

RSU:

Caldognetto Mario

Mario Caldognetto

Pasqualotto Patrizia

Patrizia Pasqualotto

Vanzo Antonella

Antonella Vanzo