

**Modifiche al
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo quadriennio 2008/2011
siglato il 19/11/2008 e successive modificazioni
del personale dipendente del Comune di Canonica d'Adda
Quantificazione fondo per l'anno 2012**

Adeguamenti.

al D.L. 78/2010 (legge 122 del 30.07.2010);

al D.Lgs. 141/2011 (modifiche al 150/2009)

il giorno 20.03.2013 alle ore 15.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dai sigg.:

Presidente : dr.ssa Carrera Antonella

Responsabile Servizio Finanziario : Maffi Giovanna

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Sig Pusceddu Dino

Sig.ra Belotti Claudia

Rappr. Territoriale F.P CGIL

Rappr. Territoriale F.P CISL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone del sig. Pietro Beretta

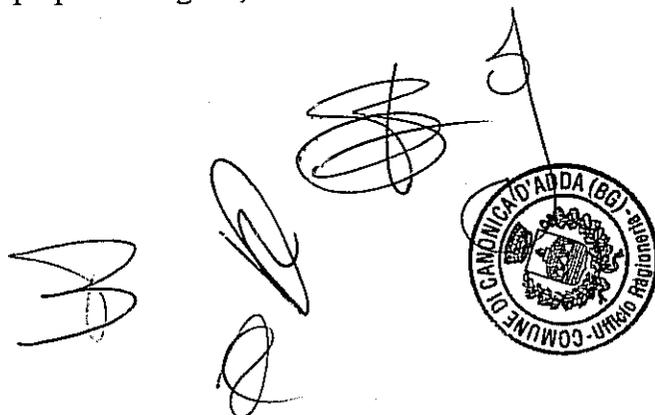
Vista la bozza di contratto siglata il 06.02.2013;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale nr. 17 del 09.03.2013 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del C.C.D.I per la costituzione del fondo 2012;

Vista la convocazione della delegazione trattante prot. 1829 del 14.03.2013;

Viste le modifiche apportate al contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 2008/2011 siglato il 19.11.2008 e successive modificazioni del personale dipendente del Comune di Canonica d'Adda per l'anno 2011 mediante la sottoscrizione dell'accordo in data 13.02.2012;

Ribadite le premesse contenute in tale accordo qui riproposte/integrate;



PREMESSE

La proposta in esame conferma l'obiettivo di traghettare l'ente verso la riforma del lavoro pubblico di cui al D.Lgs. 150/2009 considerato che ad oggi molte disposizioni contenute in tale decreto attendono disposizioni contrattuali che le rendano pienamente valide (vedasi in tal senso la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica nr. 7 del 13 maggio 2010). Inoltre il D.L. 78/2010 e la successiva legge di conversione nr. 122 del 30.07.2010 pongono per gli anni 2011, 2012 e 2013 (su tutti il blocco del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il salario accessorio nei limiti della spesa del 2010) seri limiti all'applicazione completa della riforma.

La transitorietà del momento è fotografata da questo esempio:

- L'art. 54 del 150/2009 recita al comma 3-bis che una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo, comunque denominato, è destinato alla performance.
- La citata circolare nr. 7/2010 al punto 5 prende atto che la norma in esame non può essere applicata se non a partire dalla stipulazione dei contratti relativi al periodo contrattuale 2010/2012 in quanto ne presuppongono l'entrata in vigore.
- L'art. 9, comma 17, della legge 122/2010 blocca la contrattazione 2010/2012.
L'art. 54 comma 3-bis è pertanto congelato.

Gli stessi articoli del 150/2009 che prevedono incrementi degli stanziamenti, vedasi in particolare l'art. 27, premio di efficienza, sono anch'essi bloccati dalla assenza del contratto nazionale nonché dall'art. 9, comma 2 bis, della legge 122/2010 che blocca dal 2011 al 2013 le risorse destinate al trattamento accessorio, a quelle del 2010 (riducendole in caso di cessazione del personale).

Il recente D.Lgs. 1 agosto 2011, nr. 141 (modifiche ed integrazioni al d.lgs. 150/2009) interviene di nuovo sulla materia, in particolare su:

- Affidamento di incarichi dirigenziali a termine negli enti locali,
- Obblighi di distribuzione del personale valutato in fasce di merito,
- Vigenza dei contratti decentrati integrati a regime transitorio.

Non va dimenticato altresì l'accordo del 4 febbraio 2011, di fatto recepito in una norma di legge con il citato D.Lgs. 141/2011. *“Per effetto di quanto previsto dall'articolo 6 del D.lgs. 141/2011, nelle more dei prossimi rinnovi contrattuali, gli enti locali nell'erogazione delle risorse destinate a premiare la performance individuale non sono vincolati ad applicare il sistema delle “fasce” previsto dal comma 2 dell'art. 31 del D.lgs. 150/2009; tale obbligo, nelle more dei rinnovi, scatta solo in relazione alle eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa previsti dal D.L. 98/2011”.*

Ne consegue che l'applicazione delle fasce di merito è di fatto rinviato.

Precisato inoltre che per effetto delle modifiche introdotte all'art. 19 comma 6 del D.lgs. 150/2009 da parte del citato D.Lgs. 141/2011 il sistema premiale “a fasce” non si applica se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici come nel caso del Comune di Canonica d'Adda salvo tenere in considerazione le disposizioni successivamente introdotte dal D.L. 95/2012.



Viste che proprio per le disposizioni introdotte dal D. L. 95/2012 per le quali si è in attesa di precisazioni a riguardo, si ritiene di formulare comunque alcune considerazioni:

In primo luogo si evidenzia che la norma stabilisce che il sistema si applica in via provvisoria "in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150". Non si fa riferimento al disposto dell'articolo 31, comma 2, che è quello che devono applicare gli enti locali. Di fatto quando si è trattato di stabilire il rinvio del sistema delle fasce anche per gli enti locali, il legislatore lo ha fatto esplicitamente. Secondariamente, il fatto che la norma non faccia riferimento a classificazioni più precise quali, ad esempio: "pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165", oppure "amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato, individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" lascia sicuramente qualche dubbio sul fatto che il legislatore intendesse comprendere anche amministrazioni differenti da quelle statali. In terzo luogo, i commi da 11 a 11-ter sono una riproposizione dell'articolo 9 del d.lgs. 150/2009 e la suddetta norma non era di diretta applicazione agli enti locali, ma vincolante solo per i principi in essa contenuti. Pertanto, al massimo, gli enti locali potranno essere chiamati ad applicare i principi, che però vediamo essere i medesimi ricavabili dall'articolo 9. Per quanto riguarda il comma 11-quinquies si ritiene che anch'esso non sia direttamente applicabile agli enti locali, fermo restando che si ritiene opportuno che la differenziazione, tra chi ha prestazioni a livello di eccellenza e la media dei compensi, debba essere significativa e sicuramente ben oltre il 10%. Questo però si può realizzare anche con le ordinarie risorse inserite nei fondi. Sul comma 11-sexies vale il discorso fatto in precedenza sul parallelismo con le norme del d.lgs. 150/2009: la norma ripropone una parte del disposto dell'articolo 11, comma 8, che a stretto rigore di legge non è norma di diretta applicazione agli enti locali né norma per la quale sia previsto che i principi da essa ricavabili siano cogenti per le autonomie. In ogni caso chi ha ritenuto di adeguarsi a tale disposizione doveva già pubblicare tali dati in forza delle norme previgenti.

Considerato comunque, che alla luce di quanto previsto dall'art. 5, comma 11-bis, del D.L. 95/2012 convertito nella legge 135/2012 il responsabile di servizio nella misurazione e valutazione della performance individuale del personale non può prescindere dalla verifica:

- a) del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali,
- b) del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Richiamata la nota prot. 5060 del 23.08.2012 con la quale il Sindaco, nelle more di definizione del sistema di valutazione delle performance, ha ribadito la necessità di collegare la valutazione del personale dal raggiungimento degli obiettivi contenuti nella relazione previsionale e programmatica approvata dal Consiglio Comunale unitamente al bilancio 2012.

Tenuto conto di quanto sopra, considerato che il sistema di valutazione delle performance è in corso di definizione ma non è fattibile attribuire effetto retroattivo, si conferma anche per l'anno 2012 l'adeguamento minimo indispensabile alle norme citate in quanto l'art. 65 del D.lgs. 150/2009 obbliga le parti ad adeguare i contratti collettivi decentrati integrativi vigenti entro il 31.12.2011 (comma 1) e al 31.12.2012 (comma 2) mediante la sottoscrizione dell'allegato schema di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Canonica d'Adda per la ripartizione del fondo 2012 richiamando e confermando il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 19/11/2008 e successive revisioni annuali rispettivamente del 21/09/2009, 29/12/2010, 13/02/2012 tenuto altresì conto della ricognizione del fondo destinato al lavoro straordinario con deliberazione della Giunta Comunale nr. 9 del 02.02.2011 già allegata al citato accordo del 13.02.2012.



Art. 1
Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

Relativamente alla costituzione del fondo si fa presente quanto segue:

- non risultano cessati nel 2012;
- le risorse non utilizzate o non attribuite dell'anno 2011, non rientrando né tra le risorse stabili né tra quelle variabili di cui rispettivamente ai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL 01.01.2004, vengono riportate rappresentando semplicemente residui dell'anno precedente da riassegnare nell'anno successivo tenuto conto di quanto disposto dall'art. 11 comma 3 dell'accordo sottoscritto il 13.02.2012.

1	RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2007, art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€. 66.135,59
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2007 in applicazione di successive disposizioni (ovvero art. 15 comma 1 lettera f) CCNL 01.04.1999)	€. 0
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nell'anno 2009.(ovvero art. 15 comma 1° lettera l) CCNL 01/04/1999)	€. 0
1.d	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che ha cessato o cesserà il servizio nel corso del 2009 (ovvero art. 4 comma 2 CCNL 05/10/2001- ria e assegni ad personam del personale cessato dal 01/01/2000) .	€. 0
1.e	0,6% del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8, comma 2, del C.C.N.L. 2006/2007	€. 0

2	SOMME NON UTILIZZATE	
2.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente (anno 2011)	€. 632,21
	TOTALE FONDO	€. 66.767,80

**Depurazione del fondo dell'indennità di comparto
e delle risorse destinate alla progressione orizzontale**

Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.



Art. 2
Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004
dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

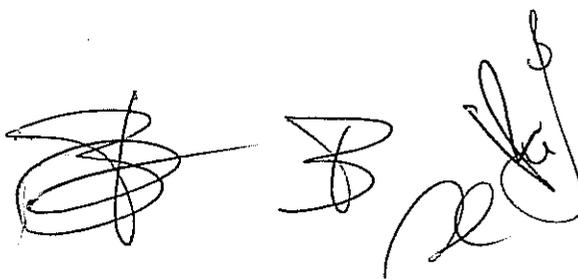
1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Per l'anno 2012 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 7.450,00.

Art. 3
Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al
finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 1.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciate in dotazione allo stesso) nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali e reinquadramenti in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro. In tal modo le relative risorse risultano disponibili.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente comma è pertanto depurata dai seguente importi:

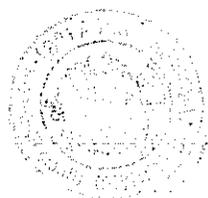


Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	223,79
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	=
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art.7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2000 per il personale attualmente in servizio al costo attuale	2.074,67
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2001 per il personale attualmente in servizio al costo attuale	0
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2003 per il personale attualmente in servizio al costo attuale	4.902,69
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2004 per il personale attualmente in servizio al costo attuale	6.532,95
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2005 per il personale attualmente in servizio al costo attuale	0
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2006 per il personale attualmente in servizio al costo attuale	3.534,70
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2007 per il personale attualmente in servizio al costo attuale	1.714,37
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2008 per il personale attualmente in servizio al costo attuale	3.772,86
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2009 per il personale attualmente in servizio al costo attuale	2.315,67
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2010 per il personale attualmente in servizio al costo attuale	3.835,91
Importo dovuto alle progressioni orizzontali 2011 per il personale attualmente in servizio al costo attuale – nessuna progressione art. 7 accordo 13/02.2012	0
IMPORTO TOTALE	28.907,61

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali .

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche nella categoria già effettuate risulta ammontare:

TOTALE FONDO 2012	30.410,19
--------------------------	------------------



Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Le parti, sulla base delle vigenti norme contrattuali, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito all'art. 1 del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina degli articoli che seguono.

Art. 4

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. L' **indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
 - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b) L'indennità è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
 - c) L'erogazione dell'indennità di rischio verrà rapportata ai giorni di effettiva presenza (incluso congedo ordinario ferie) con parametro riferito all'anno civile ed è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
 - d) le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità pari ad **€. 4.280,00** sono così distinte :

	Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
1	Operai	2	€ 720,00
	TOTALE		€. 720,00

2. L'**indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a **€. 500,00** e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico).
 - a) L'indennità è calcolata e **liquidata mensilmente** e compete per le **sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;**
 - b) gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di € 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore **precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000**, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
 - c) tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:



The image shows three handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a circular official stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI CANONICA D'ADDA (BG) - REGIONE LOMBARDA' around the perimeter and a central emblem featuring a coat of arms with a crown and other heraldic symbols.

Servizio	Importo medio mensile	Indennità individuale
Economo Comunale	€	€. 116,72

d) le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità pari ad € 116,72 sono così distinte:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
1 Economo Comunale	1	€. 116,72

Art. 5

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.
Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000,00 fino ad un massimo di € 2.500,00.**
- L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi con coordinamento dell'ufficio e del personale in assenza della posizione organizzativa.	€. 2.500,00
b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità.	€. 1.800,00
c) Responsabilità di più procedimenti amministrativi.	€. 1.600,00
d) Responsabilità di un solo procedimento amministrativo.	€. 1.000,00
e) Responsabilità procedimenti Polizia Locale	€. 2.000,00

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- Tali indennità sono attribuite annualmente in relazione all'incarico ricevuto e cessano di essere corrisposte qualora al dipendente non siano più affidate le specifiche responsabilità.
- Le nomine sono effettuate dal competente Responsabile dell'Area.
- L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è rapportata ai giorni di presenza in servizio nel mese fatto salvo quanto stabilito dall'art. 18 CCNL 06/07/1995 a disciplina del diritto alle ferie tenuto conto anche delle modifiche di cui all'art. 17 comma 23 lettera d) del decreto legge 1 luglio 2009 n.78 in vigore dal 01.07.2009.
- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro



8. E' data facoltà al Responsabile procedere, per motivi organizzativi, alla revoca al personale interessato dalle eccezioni previste per legge previa corresponsione del compenso per il periodo contrattualmente previsto.

9. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità pari ad € 13.100,00 sono così distinte:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi con coordinamento dell'ufficio e del personale in assenza della posizione organizzativa.	D	1	€ 2.500,00
b)	Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità.	C-D	2+1	€ 5.400,00
c)	Responsabilità di più procedimenti amministrativi.	D	2	€ 3.200,00
e)	Responsabilità procedimenti Polizia Locale.	C	1	€ 2.000,00
TOTALE				€ 13.100,00

10. Per i dipendenti a cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

11. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 100,00
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

12. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità pari ad € 166,66 sono così distinte:

tipo	Responsabilità, compiti, funzioni	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficiale di stato civile e anagrafe	1	€ 100,00
b)	Ufficiale di stato civile e anagrafe (part-time)	1	€ 66,66
TOTALE			€ 166,66



Art. 6

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

- 1) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e vengono ripartite con la disciplina di cui all'art. 9 del contratto sottoscritto il 28.12.2010 confermando le modifiche già apportate con l'accordo del 13/02/2012 e qui riproposti dando comunque atto che i criteri di ripartizione sono di fatto basati su una valutazione e quindi in qualche modo legati al merito.
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- 3) Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

- c) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - d) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.
- 4) 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.
- 5) 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 a consuntivo 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.

6) L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa con le seguenti modalità:

a) alla **realizzazione degli obiettivi** viene assegnato il **50%** delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi. **La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata 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.

Modalità di pagamento:

A consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo.

b) 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** secondo la disciplina dell'**allegato A**. 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. Per l'erogazione della quota di cui al punto b) si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 3, lett. b), i risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente moltiplicata per parametro della categoria di appartenenza. Per l'applicazione della procedura si rimanda all'**allegato A** del presente contratto.

Modalità di pagamento:

Il responsabile di settore consegna ad ogni suo collaboratore, **entro il 30 giugno** di ogni anno una scheda di valutazione intermedia, preferibilmente nel corso di appositi colloqui, sulla base della quale si provvederà ad erogare, **entro il mese di luglio, il 50%** delle risorse destinate alla valutazione individuale, tenuto conto di quanto previsto alla successiva lettera c).

La restante somma sarà erogata a **consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo.**

Si prende atto dell'acconto erogato con determinazione nr. 238 del 19.09.2012.

c) Le risorse di cui al presente articolo vengono erogate con riferimento alla tabella che segue:

ASSENZE DA DECURTARE DALLA PRODUTTIVITA'

TIPO ASSENZA	SI	NO	NOTE
Malattia	X		
Malattia con riduzione (90-50%)	X		
Malattia "salvavita"		X	
Day Hospital		X	
Ricovero Ospedaliero		X	
Astensione.anticipata maternità		X	si provvederà ad erogare un importo calcolato e proporzionato sulla base dell'ultima valutazione completa ricevuta
Congedo di maternità		X	si provvederà ad erogare un importo calcolato e proporzionato sulla base dell'ultima valutazione completa ricevuta
Congedo parentale (ex facoltativa)	X		
Malattia bimbo retribuita		X	
Malattia bimbo non retribuita	X		



Diritto allo studio		X	
Legge 104 (disabili)		X	per i parenti
Legge 104 (disabili)		X	per dipendenti disabili
Permessi amministratori	X		
Donazione sangue		X	
Sciopero	X		
Aspettativa per motivi familiari e gravi m.f.	X		
Infortunio sul lavoro		X	
Permessi sindacali (con esclusione del R.S.U.)	X		
Giorni gravi motivi familiari (3 gg.) e lutto		X	
Congedo matrimoniale		X	
Ferie		X	
Recuperi		X	
Grave malattia conclamata dall'ASL attraverso il riconoscimento di una percentuale d'invalidità non inferiore al 40%;		X	

Nota: l'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno con parametro riferito all'anno civile.

- 7) Nel caso non si sia provveduto ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti del settore, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza in applicazione delle lettere del precedente **punto 6)**. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato del responsabile del settore.
- 8) 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 nell'anno con parametro di riferimento all'anno civile.
- 9) Si concorda che le economie per somme non utilizzate nell'anno precedente (2011) pari a € 632,21 vengono assegnate come segue:
- € 316,11 per il progetto straordinario segnalato da Ufficio Tributi – distribuzione avvisi Tarsu 2012, avvisi per verifiche Tares, avvisi per imposta pubblicità.
 - € 316,11 per il progetto straordinario segnalato da Ufficio Tecnico – emergenza neve.

La loro erogazione avviene contestualmente al saldo finale.

- 10) Le eventuali economie rilevate in sede di distribuzione della produttività relative alla lettera b) del presente articolo, secondo quanto previsto dall'art. 9 del contratto 2012, dovranno essere corrisposte a consuntivo, proporzionalmente e fino al loro azzeramento al personale dipendente dell'Area che le ha prodotte, a condizione che nella media dei punteggi conseguiti nella valutazione del 2012 sia stato raggiunto un punteggio uguale o superiore a 55.

La loro erogazione avviene contestualmente al saldo finale.

- 11) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

	€. 15.674,60
Solo Comma 9	€. 632,21



Art. 7
Progressioni orizzontali

Si conferma l'accordo del 13.02.2012. (dal 2011, si concorda che non verranno attribuite progressioni orizzontali, neanche limitatamente all'aspetto giuridico).

Art. 8
Progetti finanziati

Progettazione interna (Merloni)

Tali compensi sono esclusi dal blocco del salario accessorio riferito all'anno 2010 e per l'anno 2012 non sono stati segnalati.

Art. 9
Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse

Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come determinate dai precedenti articoli è il seguente:

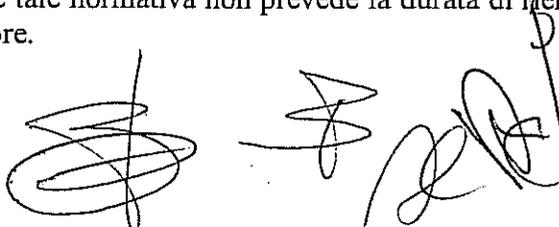
Indennità di rischio – Art. 4 comma 1	720,00
Indennità di maneggio valori – Art. 4 comma 2	116,72
Compenso per particolari responsabilità – Art 5 comma 9	13.100,00
Compenso per specifiche responsabilità – Art.5 comma 12	166,66
Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi – Art. 6	15.674,60
Somme non utilizzate anno precedente (2011) finalizzate a specifici progetti art. 6 comma 9	632,21
TOTALE	30.410,19

Art. 10
Lavoro straordinario

L'importo di cui all'art. 2 del contratto sottoscritto il 28/12/2010 è stato rideterminato per effetto di quanto disposto dalla deliberazione della Giunta Comunale nr. 9 del 02.02.2011 e quindi ammonta a € 3.506,74.

Art. 11
Precisazioni in merito all'assegnazione del buono pasto

Con riferimento alla normativa per la corresponsione del buono pasto ai sensi degli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000, considerato che tale normativa non prevede la durata di rientro, si ritiene di fissare la stessa nel limite minimo di due ore.



Art. 12
Disposizione finale

1. 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.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
3. Tutti gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente contratto, fatta eccezione per i risparmi derivati dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n.112/2008 come convertito dalla Legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) potranno incrementare le risorse dell'anno successivo compatibilmente con le disposizioni vigenti materia e con gli indirizzi formulati all'Amministrazione Comunale.
4. Ai fini della trasparenza tutti gli atti inerenti il CCDI saranno pubblicati sul sito del Comune.

Canonica d'Adda, li 20.03.2013

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente

Responsabile servizio Finanziario

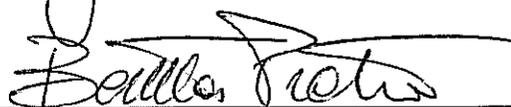
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

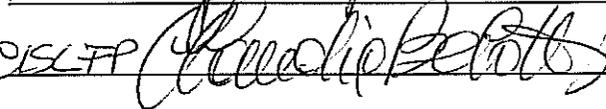
Per la R.S.U.

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali
di comparto:**








FP CGIL _____

CISLFP _____

