



COMUNE DI MONTESE
Provincia di Modena
Via Panoramica, 60 - 41055 Montese
Servizio Personale

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'ESERCIZIO 2007**

Con il presente contratto, stipulato in unico originale,

tra

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Montese

e

la delegazione trattante di parte sindacale, costituita dalla R.S.U. e dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL di comparto 1/4/1999, composte come da elenco seguente

per la parte pubblica		per la parte sindacale	
P	Busciglio Gaetano Presidente della delegazione Presidente della delegazione - Segretario Comunale	P	Melotti Roberto Organizzazione Sindacale Territoriale CISL
P	Bernardoni Giovanni Vicepresidente della delegazione Responsabile del Personale e dell'area Economico Finanziaria	P	Bernardini Diego Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL
P	Bernabei Milena Responsabile dell'Area Amministrativa	P	Lelli Angela RSU (soggetto unitario)
P	Michelini Romolo Responsabile dell'Area Tecnica - Servizio Tecnico	P	Lanzarini Paolo RSU (soggetto unitario)
A	Zaccaria Adelaide Responsabile dell'Area Tecnica - Servizio Edilizia	P	Piccinelli Daniela RSU (soggetto unitario)
		A	Bernardi Erminio Organizzazione Sindacale Territoriale CISL

premessi e dato atto che:

- le parti hanno proceduto ad ampia trattativa sulle materie di confronto negoziale per l'esercizio 2007, anche con riguardo alla distribuzione alle varie finalità delle risorse decentrate disponibili;
- l'Ente ha provveduto alla formale individuazione delle risorse destinabili alla contrattazione decentrata per l'esercizio 2007, con apposita determinazione del respon-

sabile del servizio finanziario numero 88 del 31/12/2007, ratificato e in ossequio alla delibera della Giunta Comunale n. 105 del 11/12/2009;

- c) la parte pubblica ha proceduto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 1/4/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004, al controllo di compatibilità economica acquisendo parere favorevole datato 02/12/2010 dal revisore dei conti, Dottor Speranzoni Pietro, e, con delibera della Giunta Comunale n.100 del 02/12/2010, dichiarata immediatamente eseguibile, all'autorizzazione alla sottoscrizione,

si conviene quanto segue:

Art. 1

Oggetto ed efficacia del contratto

1. Salvo quanto specificamente disciplinato con il presente contratto, resta fermo l'assetto normativo degli istituti oggetto di contrattazione, quale concordato con la contrattazione decentrata definita con effetto sul precedente periodo.

2. Per quanto esposto nel comma 1, il presente accordo stabilisce esclusivamente i criteri per la distribuzione delle risorse economiche disponibili per l'esercizio 2007 alle varie finalità di cui all'art. 17 del CCNL 1/4/1999, nel rispetto delle disposizioni da questo recate.

3. Le parti pattuiscono di demandare alla prossima contrattazione collettiva decentrata integrativa, attuativa del CCNL 22/1/2004, la trattazione di eventuali istituti di carattere innovativo sul piano normativo, nel comune intento di salvaguardare i margini di miglior impiego delle potenzialità e delle opportunità che sono offerte dal riassetto contrattuale collettivo nazionale.

Art. 2

Distribuzione delle risorse finanziarie per l'anno 2007

1. Con riferimento all'esercizio 2007, le parti concordano sulla seguente distribuzione delle risorse disponibili, da impiegarsi secondo la vigente disciplina dettata dalla contrattazione nazionale e decentrata per ciascun istituto (gli importi sono indicati al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente:

a) incentivazione della produttività	
a1) produttività generale:	€ 32.459,90
a2) progetti selettivi:	
b) rischio, reperibilità, turno, disagio, ecc.:	€ 61.958,14
c) specifiche responsabilità:	€ 14.500,00
d) progressione orizzontale:	€ 32.584,60
e) indennità di comparto	€ 25.127,75
<hr/>	
Totale generale risorse	€ 166.630,39

2. Eventuali residui rilevati a consuntivo, rispetto all'utilizzo delle complessive risorse di cui al comma 1, saranno distribuiti, per l'esercizio 2008, secondo la disciplina dell'art. 3.3 del presente contratto collettivo decentrato.

3. Le rappresentanze sindacali prendono atto che, con decorrenza dall'esercizio 2007 e nel rispetto di quanto previsto dai CCNL 22/1/2004, si procede all'imputazione nella parte stabile delle risorse decentrate, di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004, degli istituti ivi obbligatoriamente ascrivibili ai sensi del CCNL medesimo. Con specifico riferimento all'articolazione contrattuale del Comune, tali istituti sono la progressione economica nella categoria (orizzontale) e l'indennità di comparto (per la quota da imputare alle risorse decentrate di cui si tratta).

4. Le risorse decentrate stabili presso il Comune, di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004, ammontano, per l'esercizio 2007, a complessivi € 148.661,79 al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente. Le parti si danno atto che la ripartizione delle risorse decentrate di cui al comma 1 avviene nel compiuto rispetto di quanto previsto dal comma 3, entro i limiti di capienza della parte stabile delle risorse di cui si tratta.

Art. 3

Incentivazione della produttività generale

Le parti concordano di confermare, per l'incentivazione della produttività generale, la disciplina pattuita nell'art. 23 del CCDL del 20.02.2001 e relativo allegato "C" e, per maggiore chiarezza, si riportano, di seguito, gli elementi per la determinazione dei compensi individuali:

Art. 3.1 – Determinazione dei compensi individuali

La quota di incentivo di cui alla lettera a) per ciascun dipendente è determinata sulla base dei seguenti fattori:

a) La **scala parametrica** per la suddivisione delle risorse alle diverse categorie è così definita:

- cat. A parametro 100
- cat. B parametro 111
- cat. B3 parametro 126
- cat. C parametro 138
- cat. D parametro 150

b) La **valutazione individuale** viene espressa dal responsabile della struttura con le seguenti corrispondenze:

- | | |
|--|----------------------|
| - risultati pienamente conformi alle aspettative | 100 % dell'incentivo |
| - risultati apprezzabili rispetto alle aspettative | 90 % dell'incentivo |
| - risultati discreti rispetto alle aspettative | 75 % dell'incentivo |
| - risultati sufficienti rispetto alle aspettative | 65 % dell'incentivo |

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

c) Si tiene conto del **fattore correttivo di presenza**. Le quote come sopra definite sono rapportate alle assenze dal lavoro registrate durante l'anno come segue:

C1) Assenze dal lavoro per le quali non si effettuano detrazioni

- infortunio sul lavoro,
- legge 104/92
- donazione sangue
- ferie
- riposi compensativi (compreso recupero di lavoro straordinario)
- permessi sindacali
- permessi elettorali
- scioperi
- permessi retribuiti per controlli parentali
- astensione obbligatoria per maternità
- congedi parentali limitatamente alle giornate retribuite al 100% ai sensi del CCNL (primi 30 giorni del complessivo periodo previsto per legge)
- malattie del bambino limitatamente ai primi 30 giorni di assenza nell'anno
- malattie per terapie salvavita

C2) Assenze dal lavoro per le quali si effettuano detrazioni

- aspettativa senza assegni: **detrazione del 100%**
- assenza per congedi parentali: periodo di assenza che eccede le giornate retribuite al 100% ai sensi del CCNL (primi 30 giorni del complessivo periodo previsto per legge): **detrazione del 100%**
- assenze per malattie del bambino: periodo che eccede i 30 giorni di assenza nell'anno: **detrazione del 100%**
- malattia e altre tipologia di assenza (esclusi i permessi per diritto allo studio che saranno disciplinati con specifica regolamentazione): **fino a 90 giorni di assen-**

za detrazione del 50% nell'intesa che la trattenuta opererà al compimento del **ventesimo giorno** di assenza anche non continuativa (esempio 19 giorni = nessuna decurtazione; dal 20° giorno = decurtazione del 50%); **oltre i 90 gg. di assenza: detrazione del 100%** nell'intesa che la trattenuta opererà al compimento del **novantesimo giorno** di assenza anche non continuativa (esempio 19 giorni = nessuna decurtazione; dal 20° all'89° giorno = decurtazione del 50% dell'incentivo; dal 90° = decurtazione del 100% dell'incentivo).

- **Distacchi sindacali: detrazione del 30%** dell'importo spettante in base alla scala parametrica della categoria di appartenenza e alla valutazione individuale "risultati pienamente conformi alle aspettative"

Non vengono comunque detratte assenze non corrispondenti a giornata intera. Al personale assunto o cessato in corso d'anno, la quota di compenso è preventivamente rapportata al periodo di presenza giuridica in servizio, calcolata in dodicesimi (considerando mese intero le frazioni superiori a gg.15) e con applicazione proporzionale dei criteri di cui innanzi.

Art. 3.2 - Criteri di erogazione al personale a tempo determinato:

Il compenso sarà corrisposto al personale a tempo determinato a partire dal tredicesimo mese ininterrotto di incarico.

Art. 3.3 - Gestione dei resti:

Eventuali resti derivanti dall'applicazione delle lettere b) e c) dell'art. 3.1 saranno ridistribuiti, a livello di ente, a tutto il personale oggetto di valutazione, con la sola esclusione di coloro che abbiano conseguito la valutazione di "risultati inadeguati alle aspettative", secondo quanto previsto nella scheda di valutazione. La redistribuzione avviene in proporzione alle valutazioni individuali conseguite da ciascuno, in applicazione della scala parametrica di cui al presente accordo, ferme restando le deduzioni correlate alle eventuali assenze di cui alla lettera c) del predetto art. 3.1.

Art. 3.4 - Modalità di valutazione e tempi di liquidazione degli incentivi

La valutazione avviene secondo i criteri e in applicazione dei livelli di valutazione concordati nelle apposite schede per ciascuna categoria, allegate al presente accordo quali parti integranti e sostanziali dello stesso (allegato 1).

Le schede di valutazione sono formulate entro il **20 gennaio** dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Ciascun dipendente ha diritto di contestare la valutazione ricevuta e di chiedere e ottenere specificazioni del valutatore in merito alla stessa, in apposito incontro alla presenza del Segretario Comunale.

Gli incontri devono comunque intervenire, a cura dell'ente, in tempo utile per garantire la liquidazione del saldo di produttività entro il 31/12/2010.

Per l'anno 2007 le parti concordano di liquidare il saldo dei compensi incentivanti la produttività generale entro il mese di dicembre 2010.

Resta inteso che dalle somme dovute a titolo di produttività saranno detratte le somme eventualmente anticipate ad ogni singolo dipendente a titolo di acconto; nei casi di acconti corrisposti in misura esuberante rispetto al dovuto, sarà effettuato un recupero a conguaglio dal dipendente dalle somme a lui dovute a qualsiasi titolo.

Si rileva che l'acconto sulla produttività distribuito per l'anno 2007 ammonta a €30.278,00: rimane pertanto da trattenere la somma di €829,68. Tale somma è potrà rilevare lievi scostamenti derivanti dal calcolo definitivo delle risorse necessarie per l'erogazione delle progressioni orizzontali, dei resti, etc.

Art. 4

Progressione economica all'interno delle categorie

1. Le parti concordano di finanziare le seguenti quantità di progressioni economiche "orizzontali" con effetto dal 1/10/2007, a valere sulle risorse complessivamente stanziare per tale finalità ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. d), del presente accordo:

- dalla posizione B3 alla posizione B4: una (1) progressione;
- dalla posizione B4 alla posizione B5: una (1) progressione;
- dalla posizione B5 alla posizione B6: una (1) progressione;
- dalla posizione C1 alla posizione C2: una (1) progressione;
- dalla posizione D1 alla posizione D2: una (1) progressione;

3. Le parti concordano di confermare i criteri, per il sistema delle progressioni economiche "orizzontali" all'interno delle categorie già pattuiti all'art. 26 e relativo allegato E del CCDL del 20.02.2001.

Art. 5

Indennità per specifiche responsabilità

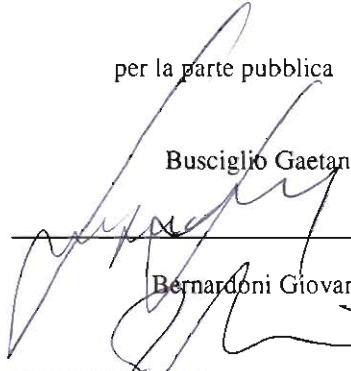
1. Sono individuati i seguenti compensi per remunerare specifiche responsabilità ai sensi di quanto previsto dall'art.17 comma 2 lettera f) CCNL 1° aprile 1999 e successive modificazioni e integrazioni:

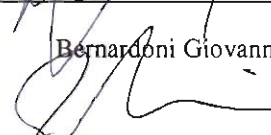
Responsabile ufficio anagrafe	€	2.500,00
Responsabile polizia municipale	€	1.500,00
Responsabile ufficio scuola turismo cultura	€	2.000,00
Responsabile acquisti - liquidazioni coordinamento - ufficio ragioneria	€	1.000,00
RAA casa protetta	€	2.000,00
Coordinatore casa protetta	€	2.500,00
Responsabile coordinamento servizi cimiteriali, Responsabile coordinamento area tecnica Responsabile coordinamento protocollo	€	3.000,00
TOTALE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€	14.500,00

2. L'individuazione dei responsabili di procedimento verrà effettuata su apposita indicazione dei responsabili di area.

Montese, li 03/12/2010

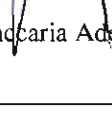
per la parte pubblica


Busiglio Gaetano

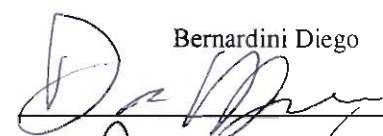

Bernardoni Giovanni



Bernabei Milena

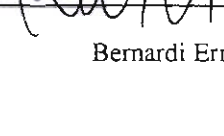

Michelini Romolo


Zaccaria Adelaide

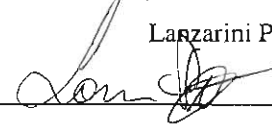
per la parte sindacale

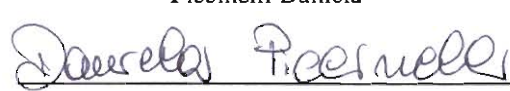

Bernardini Diego


Melotti Roberto


Bernardi Erminio


Lelli Angela


Lanzarini Paolo


Piccinelli Daniela

*Adelaide
Zaccaria*




ALLEGATO 1

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività**

CATEGORIA A

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

- Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni
- Capacità di coordinarsi correttamente nell'attività ausiliaria ai processi produttivi/amministrativi delle strutture, secondo le disposizioni ricevute
- Disponibilità e tempestività nei rapporti con l'utenza, anche esterna

Valutazione complessiva

- | | | |
|---|--------------------------|-----------------------------|
| risultati pienamente conformi alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 100 % dell'incentivo |
| risultati apprezzabili rispetto alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 90 % dell'incentivo |
| risultati discreti rispetto alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 75 % dell'incentivo |
| risultati sufficienti alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 65 % dell'incentivo |

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data __/__/____

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività**

CATEGORIA B

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

- Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni
- Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono
- Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l'utenza, anche esterna

Valutazione complessiva

- | | | |
|--|--------------------------|-----------------------------|
| risultati pienamente conformi alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 100 % dell'incentivo |
| risultati apprezzabili rispetto alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 90 % dell'incentivo |
| risultati discreti rispetto alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 75 % dell'incentivo |
| risultati sufficienti alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 65 % dell'incentivo |

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data __/__/__

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività**

CATEGORIA C

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

- Grado di espressione della specifica professionalità
- Raggiungimento dei risultati e definizione delle soluzioni tecniche propri delle mansioni assegnate, con riguardo ai processi produttivi/amministrativi di competenza e al più ampio contesto organizzativo di riferimento
- Capacità di intrattenere efficacemente e tempestivamente le relazioni organizzative, anche di carattere negoziale, sia con le strutture dell'Ente che con l'utenza e i soggetti esterni

Valutazione complessiva

risultati pienamente conformi alle aspettative	<input type="checkbox"/>	100 % dell'incentivo
risultati apprezzabili rispetto alle aspettative	<input type="checkbox"/>	90 % dell'incentivo
risultati discreti rispetto alle aspettative	<input type="checkbox"/>	75 % dell'incentivo
risultati sufficienti alle aspettative	<input type="checkbox"/>	65 % dell'incentivo

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data ___/___/___

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

**Scheda di valutazione delle prestazioni individuali
per l'erogazione degli incentivi di miglioramento della produttività**

CATEGORIA D

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

- Grado di espressione della specifica professionalità e delle correlate mansioni direttive
- Raggiungimento dei risultati propri del contesto organizzativo in cui le mansioni direttive si esplicano e capacità di definizione delle correlate soluzioni tecniche, in rapporto al complessivo andamento di gestione dell'Ente
- Capacità di intrattenere efficacemente e tempestivamente le relazioni organizzative e di curare la rappresentanza e l'immagine dell'Ente, anche in ambito negoziale, con riguardo sia all'utenza e ai soggetti anche istituzionali esterni, che agli organi amministrativi e agli altri operatori interni

Valutazione complessiva

- | | | |
|---|--------------------------|-----------------------------|
| risultati pienamente conformi alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 100 % dell'incentivo |
| risultati apprezzabili rispetto alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 90 % dell'incentivo |
| risultati discreti rispetto alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 75 % dell'incentivo |
| risultati sufficienti alle aspettative | <input type="checkbox"/> | 65 % dell'incentivo |

In caso di risultati inadeguati alle aspettative, il valutatore lo specifica nelle successive note esplicative e non viene erogato alcun incentivo.

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data __/__/____

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

