



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

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'ESERCIZIO 2014**

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	
	Martini Margherita Presidente della delegazione Presidente della delegazione – Segretario Comunale		Vignali Rachel Organizzazione Sindacale Territoriale CISL
	Bernardoni Giovanni Vicepresidente della delegazione Responsabile del Personale e dell'area Economico Finanziaria		Alessandro De Nicola Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL
	Bernabei Milena Responsabile dell'Area Amministrativa		Bernardi Paolo RSU (soggetto unitario)
	Michelini Romolo Responsabile dell'Area Tecnica – Servizio Tecnico		Muzzarelli Daniela RSU (soggetto unitario)
			Battistini Emanuela RSU (soggetto unitario)

premesso e dato atto che:

- le parti hanno proceduto ad ampia trattativa sulle materie di confronto negoziale per l'esercizio 2014, 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 2014, con apposita determinazione del responsabile del servizio

[Handwritten signatures and notes on the right margin, including names like Bernardoni, Bernabei, and Battistini]

[Handwritten signatures at the bottom right]

finanziario numero 6 del 29/12/2014, in ossequio alla delibera della Giunta Comunale n.142 del 29/12/2014;

- 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 23/12/2015 dal revisore dei conti, Dottor Cuoghi Matteo, e, con delibera della Giunta Comunale n. 129 del 30/12/2015, 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. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo redatto (CCDI) ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Montese con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato (per quanto applicabile).
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno 1/1/2014 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2

Distribuzione delle risorse finanziarie per l'anno 2014

1. Con riferimento all'esercizio 2014, 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:	35.454,49
a2) progetti selettivi:	25.687,33
b) rischio, reperibilità, turno, disagio, ecc.:	42.524,87
c) specifiche responsabilità:	17.500,00
d) progressione orizzontale:	31.823,10
e) indennità di comparto	21.949,99
Totale generale risorse	174.939,78

2. Eventuali residui rilevati a consuntivo, rispetto all'utilizzo delle complessive risorse di cui al comma 1, saranno distribuiti, per l'esercizio 2014, secondo la disciplina dell'art. 3.3 del presente contratto collettivo decentrato.

ll. leant kar

3. Le rappresentanze sindacali prendono atto che, 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 2014, a complessivi €.152.000,48 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

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale)

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione (allegato 1) e differenziato per categoria di appartenenza.

a) Performance organizzativa e individuale

La performance organizzativa, cioè riferita agli obiettivi individuati nel piano della performance secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente e il livello di conseguimento degli obiettivi certificato dal nucleo di valutazione, costituisce il presupposto per la valutazione della prestazione.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi, verificato dall'OIV/ nucleo di valutazione, rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004.

La performance di risultato sarà erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della performance, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle varie strutture dell'Ente.

In applicazione dell'art. 5 del D.lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente

Emilio
B...
...
...
...

... *...*

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili
 Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato che devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e ai criteri di misurazione adottati.

La quota di incentivo 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:

Valutazione	P.ti Min	P.ti Max	Indennità % riconosciuta
risultati pienamente conformi alle aspettative	90	100	100%
risultati apprezzabili rispetto alle aspettative	80	89	90%
risultati discreti rispetto alle aspettative	70	79	80%
risultati sufficienti rispetto alle aspettative	60	69	65%

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:

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

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:

lu. leant

Handwritten signatures and notes on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

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 assenza 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.

- Criteri di erogazione al personale a tempo determinato:

Il compenso sarà corrisposto al personale a tempo determinato alle stesse condizioni previste per il personale assunto a tempo indeterminato.

- Gestione dei resti:

Eventuali resti derivanti dall'applicazione delle lettere b) e c) sopra indicate 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 sopra.

b) Obiettivi di performance selettiva

L'Amministrazione individua all'interno del piano della performance alcuni obiettivi di rilievo, che si definiscono "strategici", che sono oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo e che, per la loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente. Dell'individuazione degli obiettivi strategici viene data informazione successiva alle 00.SS.

Per l'anno 2012 gli obiettivi strategici premiali individuati dall'Amministrazione sono quelli indicati all'art. 6 del presente contratto.

Art. 4

Indennità: fattispecie, criteri, valori

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2 del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

a) Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, l'ente individua, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi

ll. Mant

na

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "Hand", "B. R.", "M.", "P. G.", and "na".

pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.

Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.

Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.

Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.

Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.

Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.

Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.

Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile di Area che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni in argomento e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

In caso di assenza del dipendente si considera effettiva esposizione a rischio per l'intero mese la prestazione effettuata per almeno 16 giorni lavorativi. In caso di prestazione inferiore la liquidazione avverrà per i giorni effettivamente lavorati.

b) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004: sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.

L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa rilevanza e, coerentemente, il beneficio andrà erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (allegato A del CCNL 31.3.99). Le posizioni di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili alla ordinaria e consueta attività della struttura.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità tra quelle di seguito indicate, l'assunzione delle responsabilità deve essere esercitata in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese; le posizioni di lavoro cui assegnare il compenso saranno formalmente individuate dal Responsabile di Area in rapporto alle responsabilità affidate ed esercitate. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore del valore massimo di € 2.500,00 annui, nel seguente modo:

Responsabile ufficio anagrafe	€	2.500,00
Responsabile polizia municipale	€	1.500,00
Responsabile acquisti - liquidazioni coordinamento - ufficio ragioneria	€	1.000,00
Responsabile ufficio edilizia	€	2.000,00
RAA casa protetta	€	2.500,00
Coordinatore casa protetta	€	1.000,00
RAA casa protetta - RAA Melograno	€	2.500,00
Responsabile coordinamento servizi cimiteriali	€	1.500,00
Responsabile coordinamento area tecnica	€	1.500,00
Responsabile coordinamento protocollo	€	1.500,00
TOTALE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€	17.500,00

Per. Licant

c) Indennità di turno

L'indennità disciplinata dall'art.22 e dalla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.00 viene erogata al personale del servizio della polizia municipale, della Casa protetta e del Centro Melograno, su individuazione dei Responsabili dei servizi.

Sono considerati a turno i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'ente e alle esigenze della propria organizzazione del lavoro.

L'indennità spettante al personale turnista, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22 comma 5 CCNL Integrativo del 14/9/2000.

d) Indennità di reperibilità

L'indennità disciplinata dall'art.23 del 14/09/00 viene erogata al personale della Casa protetta e del Centro Melograno, su individuazione dei Responsabili dei servizi.

Art. 5

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 marzo 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.

Per l'anno 2014 le parti concordano di liquidare il saldo dei compensi incentivanti la produttività generale entro 31/12/2015.

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.

Art. 6

Somme destinate a progetti selettivi

Sono destinate a progetti selettivi risorse per €. 25.687,33 complessivi così ripartite:

- per finanziamento progetti riguardanti risorse per €.3.000 finanziati con risorse ex art.15.5 CCNL 01/04/1999;

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- per finanziamenti progetti selettivi specifici individuati dai singoli servizi €.10.989,30 finanziati con risorse ex art.15.2 CCNL 01/04/1999;
- per finanziamento progetti selettivi specifici individuati dai singoli servizi €.11.245,02 finanziati con parte delle rimanenti risorse di parte variabile.

La definizione dei singoli progetti, con l'individuazione dei singoli obiettivi, dei tempi di realizzazione e dei parametri valutazione e delle modalità attuative è demandata ai singoli servizi.

Art. 7
Regime transitorio

Eventuali indennità riconosciute e liquidate ai dipendenti in ossequio a precedenti contratti saranno sospese e riassorbite compensandole con gli altri incentivi spettanti.

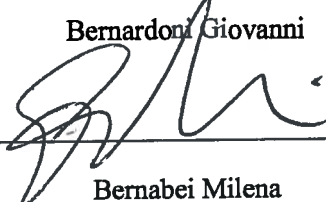
Montese, li 30/12/2015

per la parte pubblica

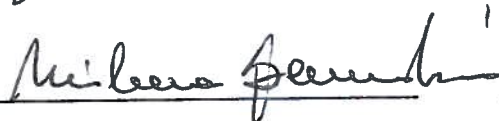
Martini Margherita



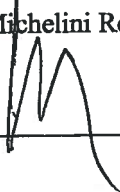
Bernardoni Giovanni



Bernabei Milena



Michelini Romolo

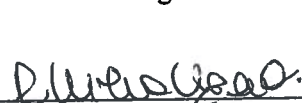


per la parte sindacale

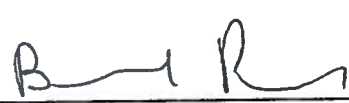
Alessandro De Nicola



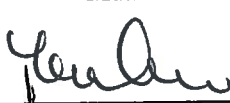
Vignali Rachel



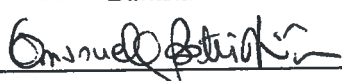
Bernardi Paolo



Muzzarelli Daniela



Battistini Emanuela



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

CATEGORIA B

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

Valutazione	P. ti Max	Punteggio assegnato
Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni tenuto conto della complessità delle funzioni assegnate	30	
Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono	30	
Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti inter-soggettivi e con l'utenza, anche esterna	20	
Capacità di coordinamento del proprio lavoro con quello dei colleghi e dei fornitori esterni	20	

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

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures at the bottom right corner.

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

CATEGORIA D

anno _____

nome _____ cognome _____

profilo _____

Elementi di valutazione

- 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

Valutazione	P.ti Max	Punteggio assegnato
Grado di espressione della specifica professionalità e delle correlate mansioni direttive	20	
Capacità di aggiornarsi e di adeguare la propria attività alle innovazioni normative e tecnologiche contribuendo alla diffusione delle informazioni e delle novità nell'ambiente lavorativo	20	
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	20	
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	20	
Capacità di delega	20	

Note esplicative del valutatore

Luogo _____, data ___/___/___

Firma del valutatore

Firma per ricevuta del dipendente

