

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SAREZZO (Ripartizione risorse anno 2009)**

Nelle seguenti date: 6 febbraio, 15 maggio, 22 maggio 2009 hanno avuto luogo gli incontri tra:

1) **Delegazione di parte pubblica** composta da

*dai sigg.ri in qualità di titolari degli uffici*

dott. Gianfranco Secchi  
dott Giuseppe Ronchi  
arch. Sergio Casella  
dott. Gianfranco Tavella  
dott.ssa Silvia Zanotti  
dott. Davide Gorni

In assenza del Segretario comunale assume la presidenza della delegazione di parte pubblica il Vicesegretario dott. Gianfranco Secchi come stabilito con delibera n. 102 del 28 maggio 2009, "Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato anno 2009".

2) **Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)**

Stefania Tononcelli  
Fernanda Morzenti  
Irene Bertoglio  
Salvatore Mangiola

3) **Organizzazioni sindacali territoriali**

CISL FPS – Sig. Scaroni  
CGIL FP – Sig. Pellini  
UIL FPL  
CSA  
DICCAP

4) **Rappresentante nominata dalla CGIL FP**

Sabrina Zanardelli

Ha partecipato agli incontri l'Assessore al Personale del Comune di Sarezzo Sig.ra Elisabetta Damiani

Avuto presente che :

- ◆ l'organo di revisione dell'ente ha effettuato il controllo dei costi della presente contrattazione integrativa rispetto ai vincoli di bilancio e ne ha confermato la compatibilità;
- ◆ la Giunta comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto decentrato con delibera G.C. n. 102 del 28 maggio 2009.

**Le parti, in data 29 maggio 2009, sottoscrivono il presente Contratto collettivo integrativo decentrato per il personale del Comune di Sarezzo, relativamente alla Ripartizione delle risorse economiche anno 2009.**

## **Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2009 (1)**

### **Risorse stabili**

Le risorse stabili sono state quantificate con determinazione A.F. n. 39 in data 14 maggio 2009 (n. 425 /R.G.),

|   |                     |
|---|---------------------|
| Gli importi di cui all'art. 31 –comma 2- lettere b, c, d, e del CCNL 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998, comprensivi anche delle economie previste dall'art. 1 comma 57 e ss della legge 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dello stesso art. comma 2  | <b>102.807,51</b>   |
| Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996 nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti  | <b>13.129,44</b>    |
| Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996 qualora dal conto consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL | <b>0</b>            |
| Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997   | <b>0</b>            |
| I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del d.lgs n. 29/93   | <b>0</b>            |
| L'insieme delle risorse già destinate per l'anno 1998 al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996  | <b>19.413,54</b>    |
| Dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.95;   | <b>387,34</b>       |
| Un importo dello 0,52 del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (L. 2.852.262.000), corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio;  | <b>7.659,97</b>     |
| Le somme connesse al trattamento accessorio al personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega delle funzioni  | <b>0</b>            |
| Gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14   | <b>0</b>            |
| Risparmi derivanti dalla riduzione dei compensi per prestazioni di lavoro straordinarie nella misura del 3%, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale (art. 14 –comma 3-)   | <b>2.800,85</b>     |
| Integrazione del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999   | <b>18.885,28</b>    |
| Risorse relative alla retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam da parte del personale cessato a far data dal 1 gennaio 2000  | <b>9.440,47</b>     |
| Incremento 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza  | <b>11.383,88</b>    |
| Incremento 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza  | <b>9.180,55</b>     |
| Incremento 0,50% del monte salari 2003, esclusa la dirigenza (art. 4 – comma 1. Ccnl 09/05/2006)  | <b>8.761,70</b>     |
| <b>TOTALE</b>   | <b>€ 203.850,53</b> |

①

Per mostrare analiticamente come viene definita la quota economica da destinare agli istituti aventi carattere di discrezionalità **si evidenziano innanzitutto le quote relative alle voci che hanno una destinazione vincolata**, decurtandole dal totale delle risorse stabili.

⇒

**Prospetto relativo alla decurtazione dalle risorse a carattere stabile delle quote che hanno destinazione vincolata (confronto tra il 2006, il 2007, il 2008 e il 2009).**

| <b>A</b> | <b>Risorse a carattere stabile</b>                   | <b>€ 203.192,39</b><br>Anno 2006 | <b>€ 203.850,53</b><br>Anno 2007 | <b>€ 203.850,53</b><br>Anno 2008 | <b>€ 203.850,53</b><br>Anno 2009 |                   |                  |                   |                  |
|----------|--|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|
| <b>B</b> | <i>Progressioni orizzontali</i>                      | <b>98.446,49</b>                 | <i>57.721,00</i>                 | <i>73.032,28</i>                 | <i>80.101,73</i>                 | <i>90.436,15</i>  |                  |                   |                  |
|          | <i>Indennità di comparto</i>                         |                                  | <i>40.338,15</i>                 | <b>113.942,68</b>                | <i>40.523,06</i>                 | <b>116.176,06</b> | <i>35.386,99</i> | <b>125.135,92</b> | <i>34.312,43</i> |
|          | <i>Indennità destinata alle ex 8 qf (senza p.o).</i> |                                  | <i>387,34</i>                    | <i>387,34</i>                    | <i>387,34</i>                    | <i>387,34</i>     | <i>387,34</i>    |                   |                  |
|          | <i>Fondo per il miglioramento dei servizi (A-B)</i>  | <b>€ 104.745,90</b>              | <b>€ 89.907,85</b>               | <b>€ 87.674,47</b>               | <b>78.714,61(C)</b>              |                   |                  |                   |                  |

\*Le quote indicate sono relative agli importi finanziati dal “Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi” e non prende in considerazione le quote che, per le stesse finalità, vengono finanziate tramite risorse di bilancio e che, per l’anno 2009, nel caso delle Progressioni orizzontali ammonta a € **10.850,30** e nel caso della Indennità di comparto ammonta a € **10.480,26**



②

Dalla **quota risultante dalla prima sottrazione (€78.714,61)** © viene effettuata una ulteriore decurtazione delle quote destinate a compensare particolari istituti organizzativi (quali indennità di turno, reperibilità ecc.) per i quali è stata verificata una continuità nel tempo.

⇒ **Prospetto relativo alla decurtazione degli “Istituti organizzativi” ricorrenti (confronto tra il 2006, il 2007, il 2008 e il 2009).**

|           | <b>Voci</b>  | <b>Quota erogata nell'anno 2006</b> | <b>Quota erogata nell'anno 2007</b> | <b>Quota erogata nell'anno 2008</b> | <b>Previsione Anno 2009</b> |
|-----------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| <b>2a</b> | Pagamento delle indennità di turno rischio reperibilità maneggio valori orario notturno festivo notturno festivo disciplinati in base alla normativa vigente | <b>44.131,24</b>                    | <b>43.453,26</b>                    | <b>51.069,16</b>                    | <b>51.069,16</b>            |
| <b>2b</b> | Compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative              | <b>13.000,00</b>                    | <b>14.500,00</b>                    | <b>14.201,80</b>                    | <b>14.800,00</b>            |
| <b>2c</b> | Compensare esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale della categorie A B e C                               | <b>5.267,49</b>                     | <b>6.981,41</b>                     | _____                               | _____                       |
|           |  |                                     |                                     |                                     | <b>65.869,16</b>            |

**Quota risultante (C-D) = € 12.845,45**

③

La quota risultante € **12.845,45** è destinata a compensare prioritariamente le:

**Progressioni orizzontali** (questo istituto non può essere finanziato con risorse variabili)

|            | <b>Voci</b>  | <b>Quota erogata nell'anno 2006</b> | <b>Quota erogata nell'anno 2007</b> | <b>Quota erogata nell'anno 2008</b> | <b>Previsione Anno 2009</b> |
|------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| <b>3 a</b> | Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica | <b>16.000,00</b>                    | <b>13.738,94</b>                    | <b>17.217,54</b>                    | <b>Max<br/>12.845,45</b>    |

Considerato l'andamento della quota destinata agli incrementi delle progressioni orizzontali negli ultimi anni, si ritiene per l'anno 2009 **di non fissare una quota economica predefinita** per in finanziamento delle progressioni orizzontali.

Le progressioni orizzontali verranno date in base ai criteri contenuti nell'accordo quadriennale di produttività (siglato in data 21 marzo 2007) e nello specifico ai criteri contenuti nei paragrafi relativi alle "Cause di impedimento", alle "Schede di valutazione", alla definizione delle "Soglie di ingresso" e alla *Esperienza acquisita*".

In base a questa scelta risulta che la quota destinata alla produttività per progetti (per piani e programmi di lavoro e progetti finalizzati). Sarà finanziata in misura ridotta con risorse di carattere stabile e per la restante parte con **quote disponibili derivate dalla parte variabile del fondo**. (Il fondo variabile, ai sensi CCNL, ha una destinazione specifica: *raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità o attivazione di nuovi servizi o riorganizzazioni correlate ad un aumento di prestazioni del personale*)

|  |
|--|
| Eventuali quote che residuano dalla voce relativa alle indennità di turno rischio reperibilità andranno ad integrare la quota destinata a compensare le progressioni orizzontali |
|--|

## Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2009 (2)

### Risorse variabili

Il fondo è integrato con le seguenti **risorse variabili** (delib. G.C. n. 101 del 28 maggio 2009)

|  |  |
|--|--|
| Eventuale integrazione, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa delle risorse economiche di cui al comma 1, per un importo corrispondente allo 1,2 %, su base annua, del monte salari dell'anno 97, esclusa la quota relativa alla dirigenza (Monte salari 1997 = L. 2.852.262.000) -art. 15 comma 2-  | <b>€ 17.676,84***</b>                    |
| Processi di riorganizzazione (con o senza incrementi della dotazione organica) finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti correlati ad aumento delle prestazioni del personale – art. 15 comma 5 -  | <b>€ 24.608,55</b>                       |
| <b>TOTALE</b>  | <b>€ 42.285,39</b>                       |
| Per esplicita previsione contrattuale rientrano nelle risorse variabili anche le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale<br>Le risorse devono essere utilizzate secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1 aprile 1999   | <b>€ 33.000,00</b><br>(quota indicativa) |
| <b>CCNL 1 aprile 1999 - Art. 15 comma 1 lett d)</b><br><br>Ai sensi dell'art. 11 -comma 2- del <u>Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni</u> il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane può essere implementato, a seguito di stipula di contratti di sponsorizzazione, che hanno comportato risparmi di spesa. (art. 15 comma 1 lett a) | € _____                                  |
| Introiti derivanti da convenzioni con soggetti pubblici diretti a fornire servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari (art. 15 comma 1 lett b)   | <b>€ 1.600,00</b><br>(quota indicativa)  |

#### **N.B.**

\*\*\*

Ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1 aprile 1999, la quota relativa a **€ 17.676,84**, è **soggetta a condizione**, e può essere resa **in ogni caso disponibile solo a seguito** di preventivo accertamento da parte dell'Organo di revisione dei conti delle effettive disponibilità di bilancio:

- create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività  
*ovvero*
- espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

*l'organo di revisione, con verbale n. 8 del 27 maggio 2009, ha accertato le effettive disponibilità di bilancio ed ha altresì accertato, in via preventiva, che questa quota è stata espressamente destinata dall'amministrazione al raggiungimento di obiettivi specifici ed in particolare alla realizzazione dei piani e programmi di lavoro contenuti nella delibera di G.C. n. 64 del 23 aprile 2009, riservandosi di provvedere ad una verifica sulla realizzazione degli stessi prima di procedere alla erogazione dei compensi correlati.*





**Prospetto relativo alla ripartizione delle quote di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge  
(confronto tra il 2006, 2007, 2008 e 2009).**

| <b>Voci</b>  | <b>Quota erogata nell'anno 2006</b> | <b>Quota erogata nell'anno 2007</b> | <b>Quota erogata nell'anno 2008</b> | <b>Previsione Anno 2009</b>   |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| <i>Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di risultati del personale</i>  | <b>€ 32.014,38</b>                  | <b>39.519,89</b>                    | <b>29.139,09</b>                    |   |
| ▪ Incentivazione relativa alle prestazioni per la progettazione dei lavori pubblici e di atti di pianificazione  | € 23.282,80                         | € 28.017,49                         | 17.775,32                           | 25.000,00 (stanziati)<br><b>€ 1.101,09</b><br>(Pagati)  |
| ▪ Collaudi   | € 1.708,24                          | € 4.156,34                          | 2.925, 13                           |   |
| ▪ Incentivazione al personale addetto al servizio tributi  | € 6.802,72                          | € 6.656,62                          | € 6.802,72                          | <b>6.802,72</b>   |
| ▪ Compensi ai messi notificatori   | € 220,62                            | 689,44                              | 775,92                              | Da individuare  |
| • Introiti derivanti da convenzioni con soggettyii pubblici diretti a fornire servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari (Art. 15 comma 1 lett d)<br><i>Sportello telematico camerale</i>                               | ===                                 | ===                                 | ===                                 | La quota riconosciuta dalla CCIAA per il funzionamento dello sportello verrà integralmente destinata al personale dell'ufficio incaricato |
| ▪ <b>Eventuali risparmi di spesa collegati alla stipula di contratti di sponsorizzazione</b><br>(Le risorse verranno ripartite tra i dipendenti che hanno collaborato alla gestione del contratto(in base al regolamento)) | ===                                 | . ===                               | 860,00                              | Da individuare  |

## A) **Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

### **- RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI**

Si prende atto che:

1. si è verificata una effettiva contrazione delle risorse disponibili a seguito dell'impossibilità di integrare il fondo con le risorse previste dal CCNL dell'11 aprile 2008;
2. **le risorse che vanno ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo e all'impegno individuale, in modo selettivo **secondo i risultati accertati con la metodologia di valutazione del CCID 2006-2009**, sono risorse di tipo variabile.
3. le risorse vengono utilizzate per incentivare il conseguimento di risultati collegati agli obiettivi previsti in strumenti di programmazione (**Piani e programmi di lavoro**), al sistema di valutazione delle prestazioni individuali e al raggiungimento di obiettivi concretamente individuati dalla Giunta comunale ("**Progetti finalizzati**" e **progetti di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1999**);
4. **si prende atto che le risorse variabili che l'amministrazione intende rendere disponibili ammontano a € 42.285,39.**

Questa quota è così suddivisa.

|   |
|---|
| <b>1. QUOTA DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA' (Art. 15 comma 2 CCNL 1999)</b> |
|---|

- Una parte delle risorse variabili viene utilizzata per incentivare il conseguimento di risultati collegati **agli Obiettivi previsti in strumenti di programmazione** (Piani e programmi di lavoro).
- **Questa quota è pari a € 17.676,84**
- Una quota relativa alle risorse stabili, per un importo pari a € **3.000,00**, è destinata a remunerare lo specifico progetto che coinvolge il personale dei servizi nella **organizzazione della Fiera locale del patrono**. L'erogazione della quota, solo per questo specifico progetto, avviene una volta realizzato l'obiettivo, sulla base della rendicontazione del lavoro svolto (in ore) da ciascun dipendente impegnato nella organizzazione della manifestazione. (Il progetto premia il lavoro organizzazione preventivo, **svolto nel periodo precedente alla manifestazione**, la cui prestazione è già stata remunerata con il lavoro straordinario).

- La quota residua va a remunerare i piani e programmi di lavoro approvati con deliberazione G.C. n. 64 del 23 aprile 2009 ed espressamente destinati dall'Amministrazione con delibera n. 101 del 28 maggio 2009.
- La metodologia di valutazione delle prestazioni viene riconfermata ed è quella contenuta nell'accordo quadriennale da pag. 19 a pag. 24 con l'unica modifica al punto C) che viene ad essere così riformulata:

**“C) Definizione di un meccanismo correttivo per la costruzione dei budget di area**

Al fine di garantire una più equa distribuzione del fondo di produttività si stabilisce che per il quadriennio 2006-2009, i dipendenti che percepiscano a titolo di trattamento accessorio (**comprensivo dei compensi Merloni, collaudi e dell'incentivo ICI al netto degli oneri riflessi, indennità per messo notificatore, progetti finalizzati, indennità di responsabilità, compensi per specifiche responsabilità, progressioni orizzontali**) pari o superiore **ad una mensilità lorda** per il trattamento economico in godimento non partecipino all'erogazione di quote relative ai piani e programmi di lavoro e alle prestazioni individuali e partecipino solo per il 50% del loro coefficiente alla costruzione della quota di budget per la relativa area. *(Non rientra nel conteggio della mensilità la quota erogata e destinata a remunerare il progetto della “Organizzazione della Fiera di S. Faustino”)*

Per poter applicare il meccanismo sopraindicato i compensi per i progetti finalizzati e per le voci del trattamento accessorio non comprese nei Piani e programmi di lavoro devono essere determinati anticipatamente rispetto all'assegnazione delle quote da assegnare alle singole aree.

Si escludono dal conteggio per il raggiungimento della soglia di una mensilità lorda i compensi per indennità di turno

| Categoria     | Tetto massimo pari ad una mensilità |
|---------------|-------------------------------------|
| Categoria B   | € 1.544,11                          |
| Categoria B.3 | € 1.624,83                          |
| Categoria C   | € 1.733,61                          |
| Categoria D.1 | € 1.893,45                          |
| Categoria D.3 | € 2.172,72                          |

Si precisa che la mensilità lorda è rapportata alla tipologia dell'orario di lavoro del dipendente.

- La liquidazione di questi compensi avverrà sulla base della **“Metodologia di valutazione delle prestazioni”** approvata con CCID quadriennale del 21 marzo 2007.

**2. QUOTA DESTINATA AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE (con correlati aumenti delle prestazioni senza incrementi d'organico) O ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI (Art .15 comma 5 del CCNL 1999)**

- **Una seconda parte delle risorse variabili viene destinata al finanziamento di nuovi servizi e ai processi di riorganizzazione (senza incrementi della dotazione organica), finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti correlati ad aumento delle prestazioni del personale** al cui interno rientrano anche i progetti finalizzati **già concretamente individuati dalla Giunta comunale** con propria delibera (G.C. n. 64 del 23 aprile 2009 e nella delibera G. C. n. 101 del 28 maggio 2009), che rispondono alle caratteristiche previste dal contratto nazionale del 1999 all'art. 15 c.5. I progetti definiti “finalizzati” si caratterizzano infatti per essere obiettivi dal forte contenuto innovativo che riguardano o l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, ai quali è correlato un aumento delle prestazioni di personale.
- **Questa quota è pari a € 24.608,55.**
- L'erogazione della quota di produttività assegnata ai progetti di cui al presente paragrafo avviene sulla base delle schede di valutazione compilata dal Responsabile apicale, una volta conclusi i progetti, nell'anno successivo a quello di riferimento, come descritti nella metodologia generale utilizzata per la liquidazione dei progetti finalizzati.

---

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 1999 l'Amministrazione comunale ha approvato i seguenti progetti di produttività:

- con deliberazione G. C. n. 64 del 23 aprile 2009
  1. Servizio di prevenzione nelle ore serali e notturne
  2. Istruttorie bandi di erogazione contributi per cittadini residenti nel Comune di Sarezzo in difficoltà
  3. Contabilità finanziaria: - razionalizzazione della gestione delle opere pubbliche  
- riclassificazione bilancio per controllo di gestione
  4. Carta di qualità dei servizi della Biblioteca comunale del Bailo (Progetto multimediale rivolto ai giovani adulti)

Avuto presente dichiarazione congiunta siglata con l'accordo relativo alla Ripartizione delle risorse economiche per l'anno 2008 (*condivisione dell'esigenza di favorire la massima partecipazione dei dipendenti, anche attraverso meccanismi di rotazione, ai “progetti finalizzati” e ai progetti ex art. 15 comma 5 del CCNL 1999*), l'Amministrazione ha approvato i seguenti progetti la cui descrizione è contenuta nelle schede allegate alla delibera di individuazione delle risorse variabili.

- con deliberazione G. C. n.101 del 28 maggio 2009
5. Attivita' collegate alla costituzione consorzio tra gli utenti della viabilità agro-silvo-pastorale "Zanano – Passata – Navezze – S. Emiliano"
  6. Nuove attività dei servizi di comunicazione
    - progetto sull'uso del denaro
    - opuscolo sulle attività di informazione
  7. Riorganizzazione procedure ufficio commercio e istituzione di un mercato straordinario
  8. Costituzione ufficio di piano a supporto redazione p.g.t.
  9. Predisposizione dati e redazione relazioni da inviare all'ufficio informatica per sito lavori pubblici
  10. Adempimenti preliminari censimenti 2010/2011.
    - revisione straordinaria onomastica e toponomastica comunale
    - aggiornamento stradario e controllo confini basi territoriali
  11. Riorganizzazione del servizio turni (rientri in caso di assenza)
  12. Riorganizzazione attività di competenza del servizio personale e affari generali

Le parti prendono atto che con deliberazione GC n. 101 del 28 maggio sono state assegnate dall'Amministrazione le risorse economiche che remunerano i progetti sopraelencati ai punti da 1 a 12.

---

&

---

## **B) Progressione economica all'interno della categoria**

Completamento, integrazione criteri e modalita' di ripartizione di eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica

Avuto presente quanto disposto dall'art. 35 del CCNL 2002-2005 per l'anno 2009 si definiscono i seguenti criteri:

### **Premessa**

- ⇒ La progressione economica è finalizzata alla valorizzazione di livelli sempre maggiori di professionalità e deve essere utilizzata come strumento selettivo. La progressione economica non viene attuata mediante sistemi automatici.
- ⇒ Lo sviluppo professionale è inteso come insieme integrato di alcuni elementi quali: costanti di prestazioni di elevato livello nel medio/lungo periodo, capacità dell'individuo di incrementare il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e competenze, anche mediante la formazione e l'aggiornamento che costituiscono elementi essenziali per l'instaurarsi di una nuova cultura gestionale mirata al risultato per sviluppare una capacità innovativa.

⇒ La progressione economica del dipendente si realizza nel rispetto dei criteri stabiliti all'art. 5 -comma 2- del CCNL del 31 marzo 1999 sulla base del raggiungimento di un determinato punteggio contenuto nelle schede di valutazione (Allegato C).

### **Cause di impedimento**

⇒ Tutti i dipendenti dell'ente possono acquisire una progressione economica all'interno della categoria ad eccezione dei dipendenti che rientrino in una delle seguenti condizioni:

- hanno acquisito dal 1 gennaio 2007 una progressione orizzontale o una progressione verticale;
- hanno avuto dal 1 gennaio 2008 una sanzione disciplinare
- che sono in forza nell'ente, per effetto di nuove assunzioni, successivamente al 1 gennaio 2007, fatte salve le situazioni in cui è avvenuto un ingresso nell'Ente da una categoria e posizione giuridica uguale alla attuale in una precedente Amministrazione pubblica, senza soluzione di continuità (mobilità esterna, assunzione per concorso pubblico). In quest'ultimo caso ai fini della possibilità della progressione valgono i criteri enunciati alle lettere a) e b).

Le tre condizioni ora riportate, anche separatamente, sono causa di impedimento per la progressione orizzontale indipendentemente dal punteggio raggiunto.

### **Budget di area**

⇒ Il budget destinato nel 2009 alle progressioni orizzontali del personale dipendente dell'ente è pari a € **12.845,45**.

Il budget può essere integrato con eventuali quote non erogate alle voci Indennità di turno, rischio, reperibilità ecc.. Il budget destinato alle progressioni orizzontali deve essere utilizzato sulla base dei criteri sotto illustrati.

⇒ Il budget complessivo sopra indicato viene ripartito all'interno delle diverse aree sulla base di un criterio proporzionale i cui valori di riferimento sono rappresentati dalla *quota economica data da tutte le possibili progressioni orizzontali del personale dell'area* e dalla quota relativa a tutte le possibili progressioni all'interno dell'ente.

A titolo di esempio, stabiliti i seguenti valori:

A = quota stabilita dall'Amministrazione per le progressioni orizzontali

B = quota relativa a tutte le possibili progressioni all'interno dell'ente

C = quota relativa a tutte le possibili progressioni all'interno dell'area

x = quota effettiva assegnata all'area

la proporzione può essere rappresentata come segue:

$$A : x = B : C$$

⇒ Deve essere in ogni caso garantita la possibilità per ogni area di avere a disposizione una quota per una potenziale progressione orizzontale, nel caso non ricorrano le condizioni di cui al punto precedente. Risulta evidente che se nessun dipendente dell'area può ottenere la progressione non vi sarà assegnazione di quote per quell'area.

⇒ Per l'anno 2009 viene assegnata una quota, da definire a consuntivo, per le eventuali progressioni orizzontali all'interno della categoria alle seguenti aree:

- Area delle posizioni organizzative
- Area Amministrativa
- Area Economico Finanziaria
- Area Tecnica
- Area Servizi alla Persona
- Servizio di Polizia locale

Poiché la progressione orizzontale è un istituto che può essere integrato con quote che residuano dalla applicazione di altri istituti, le quote saranno soggette ad una quantificazione a consuntivo per individuare l'importo effettivamente spettante alle singole aree.

### **Scheda di valutazione**

⇒ Ai fini della progressione economica viene utilizzata la scheda di **valutazione delle prestazioni**, (Allegato C del CCID 2006-2009) limitatamente ai punteggi ottenuti per i parametri relativi ai comportamenti (*fattori di valutazione 2, 3 e 4*)

La valutazione della prestazione del dipendente, ai fini della attribuzione della progressione economica è rappresentato dalla somma dei valori attribuiti ai singoli parametri valutativi (**Max. 50 punti attribuibili**).

⇒ All'interno del fattore di valutazione n. 3 , "Capacità di svolgere bene il proprio lavoro" vanno considerati gli elementi di sviluppo professionale quali la formazione e l'aggiornamento del dipendente indicati nella premessa del presente capitolo.

⇒ I punteggio della scheda di valutazione del dipendente viene integrata, ai fini della progressione orizzontale, con un punteggio aggiuntivo dato dal parametro relativo alla specifica esperienza maturata nella categoria , in base alla tabella successivamente illustrata.

### **"Soglia di accesso" per la progressione orizzontale e graduatoria**

⇒ Il meccanismo di assegnazione della progressione orizzontale prevede, in via preliminare, il raggiungimento da parte del dipendente di un determinato punteggio diverso a seconda della categoria di appartenenza. Il raggiungimento di questo punteggio, che rappresenta una "soglia di accesso", consente al dipendente di essere inserito in apposita graduatoria al cui interno, in ordine decrescente dal valore più alto al più basso, verranno assegnate le progressioni sino alla concorrenza della quota economica assegnata all'area.

⇒ Per poter essere inseriti all'interno della graduatoria i dipendenti devono aver raggiunto il seguente punteggio nella scheda (valutazione + esperienza):

- per la **categoria B** raggiungimento di un punteggio uguale o superiore a 40 punti
- per la **categoria C** raggiungimento di un punteggio uguale o superiore a 42,50 punti
- per la **categoria D (posizione giuridica D1)** e per l'accesso alle posizioni B6, B7, C4 e C5 raggiungimento di un punteggio uguale o superiore a 45 punti.

- per la **categoria D (posizione giuridica D3 - senza incarico di posizione organizzativa)** e per l'accesso alla posizione economica D3 D4, D5 e D6 raggiungimento di un punteggio uguale o superiore a 48 punti.
- Per il personale di **categoria D (posizione giuridica D3 - con incarico di posizione organizzativa)** la progressione orizzontale alle posizioni economica D4, D5 e D6 avviene sulla base del raggiungimento di un punteggio uguale o superiore a 96 punti, sulla base dei criteri individuati dalla Giunta comunale (delib. GC. n. 39 del 17 aprile 2003).

⇒ Con riferimento al punteggio diversificato della "soglia di accesso", la posizione del dipendente all'interno della graduatoria è data dal differenziale tra il punteggio ottenuto dal dipendente ed il punteggio richiesto per poter inserito nella graduatoria. Maggiore è il differenziale più alta sarà la posizione occupata.

A titolo esemplificativo si rappresenta la seguente situazione:

**Valutazione:**

|                    |         |                              |                                  |             |
|--------------------|---------|------------------------------|----------------------------------|-------------|
| dipendente Rossi   | cat. B2 | <i>punteggio ottenuto</i> 42 | <i>punteggio richiesto</i> 40    | Diff. +2    |
| dipendente Bianchi | cat. C2 | <i>punteggio ottenuto</i> 43 | <i>punteggio richiesto</i> 42,50 | Diff. +0,50 |
| dipendente Verdi   | cat. D2 | <i>punteggio ottenuto</i> 45 | <i>punteggio richiesto</i> 45    | Diff. =     |

**Graduatoria:**

|                       |         |       |        |
|-----------------------|---------|-------|--------|
| 1) dipendente Rossi   | cat. B2 | Diff. | +2     |
| 2) dipendente Bianchi | cat. C2 | Diff. | + 0,50 |
| 3) dipendente Verdi   | cat. D2 | Diff. | ---    |

In caso di parità di differenziale prevale il dipendente che ha maggiore "esperienza acquisita" nel posto occupato

**Esperienza acquisita**

⇒ La rilevazione del parametro relativo alla esperienza acquisita è effettuata con riferimento alla data di acquisizione della posizione economica occupata ed avviene al 31.12.2006 per il primo anno di applicazione del contratto quadriennale e con scorrimento di un anno per ogni anno successivo sulla base delle seguenti tabelle.

**a) Per tutto il personale dipendente ad eccezione degli incaricati di posizione organizzativa**

| <i>Anni di esperienza</i> | <i>Punteggio aggiuntivo</i> |
|---------------------------|-----------------------------|
| <i>1</i>                  | <i>0</i>                    |
| <i>2</i>                  | <i>0,5</i>                  |
| <i>3</i>                  | <i>1</i>                    |
| <i>4</i>                  | <i>1,5</i>                  |
| <i>5</i>                  | <i>2</i>                    |
| <i>6</i>                  | <i>2,5</i>                  |
| <i>7</i>                  | <i>3</i>                    |
| <i>8</i>                  | <i>3,5</i>                  |
| <i>9</i>                  | <i>4</i>                    |
| <i>10 e oltre</i>         | <i>5</i>                    |

b) Per il personale dipendente incaricato di posizione organizzativa

| <i>Anni di esperienza</i> | <i>Punteggio aggiuntivo</i> |
|---------------------------|-----------------------------|
| 1                         | 0                           |
| 2                         | 0,5                         |
| 3                         | 1                           |
| 4                         | 2                           |
| 5                         | 3                           |
| 6                         | 4                           |
| 7                         | 5,5                         |
| 8                         | 7                           |
| 9                         | 8,5                         |
| 10 e oltre                | 10                          |

**Utilizzo delle quote "residue" ai fini della progressione orizzontale.**

- ⇒ Come già accennato le progressioni orizzontali all'interno dell'area sono consentite sino al raggiungimento del budget assegnato. Tuttavia, una volta effettuati gli scorrimenti possibili sulla base delle graduatorie, nel caso resti a disposizione dell'area una quota residua questa verrà sommata alle altre quote residue ed utilizzata, **se capiente**, per consentire l'eventuale progressione orizzontale al dipendente in graduatoria di quell'area (area X) che percentualmente registra il valore più basso tra progressioni potenziali e progressioni effettive. Nel caso di un valore percentuale identico tra aree ottiene lo scorrimento il dipendente con il punteggio più alto.
- ⇒ Questo meccanismo viene applicato, sino ad esaurimento della quota prevista per le progressioni, a scorrere tra le altre aree (diverse dall'area X) sempre sulla base del criterio del valore percentuale dal più basso al più alto. L'ultima quota residua non sufficiente a consentire la progressione di chi ne ha titolo in base a quanto sopra specificato va a confluire nel fondo per piani e programmi di lavoro.

**Condizioni finali**

- ⇒ La progressione orizzontale dei dipendenti è formalmente stabilita con determina dei responsabili apicali degli uffici e dei servizi per il personale appartenente alle categorie B, C, D. Per il personale della categoria D incaricato di posizione organizzativa, la progressione viene stabilita con determina del Direttore generale.



## C) Compensi per specifiche responsabilità

lett. e) del CCID quadriennale

I compensi destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale di cui alla lett. e) del CCID quadriennale approvato in data 21 marzo 2007, vengono modificate nei seguenti:

- 1 Le situazioni che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità per il personale della categoria B e C e per il personale di categoria D non incaricato di posizioni organizzative. **(art. 17 comma 2 lett. f)**

|  |                    |
|--|--------------------|
| 1) Attività sostitutiva del personale di area e di apposizione di pareri sulle proposte deliberative o sull'adozione di determinazioni<br>(Quota a disposizione di ciascuna area pari a € 1.750 per unità organizzativa primaria ad eccezione del Servizio Informatico)          | <b>€ 8.750,00</b>  |
| 2) Conseguimento di obiettivi/risultati specifici<br>(Quota a disposizione di ciascuna area pari a € 500)<br><i>A titolo di esempio può essere corrisposta a:</i><br>- Responsabili tecnici addetti alla sicurezza<br>- Incaricati di area per il trattamento dei dati sensibili | <b>€ 3.000,00</b>  |
| <b>TOTALE</b>  | <b>€ 11.750,00</b> |

- 2 Le responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale derivanti da **(art. 17 comma 2 lett i)**

|  | <b>Dipendenti</b>         | <b>Riferimento.</b>     | <b>Compenso</b>   |
|--|---------------------------|-------------------------|-------------------|
| <b>Ufficiale di stato civile e anagrafe</b>    | <i>Valotti Veniero</i>    | Delega:<br>prot.        | <b>€ 300,00</b>   |
|  | <i>Tonocelli Stefania</i> | 10431, 10432, 10345,    | <b>€ 300,00</b>   |
|  | <i>Oletto Fernando</i>    | 10436, 10434, 10437     | <b>€ 300,00</b>   |
| <b>Ufficiale di anagrafe</b>                   | <i>Guerini Fiorella</i>   | Delega:<br>prot. 10433  | <b>€ 300,00</b>   |
| <b>Ufficiale elettorale</b>                    | <i>Valotti Veniero</i>    | Delega:<br>prot. 10432  | <b>€ 300,00</b>   |
|  | <i>Tonocelli Stefania</i> | prot.                   | <b>€ 300,00</b>   |
| <b>Responsabile ufficio tributi</b>            | <i>Zanardelli Sabrina</i> | G.C. 125 del 27.12.2002 | <b>€ 300,00</b>   |
| <b>Addetti agli uffici URP</b>                 | <i>Gagliandi Giovanna</i> | G.C. 24 del 13.03.03    | <b>€ 300,00</b>   |
|  | <i>Belleri Daniela</i>    |                         | <b>€ 300,00</b>   |
|  | <i>Picchi Naddia</i>      |                         | <b>€ 50,00</b>    |
| <b>Addetti ai servizi di protezione civile</b> | <i>Prudente Giuseppe</i>  | Delega prot. 15712/UT   | <b>€ 300,00</b>   |
| <b>TOTALE</b>                                  |                           |                         | <b>€ 3.050,00</b> |

## D) Assegnazione di risorse che la legge finalizza alla incentivazione di prestazioni del personale

1.

Si **riconfermano i criteri** stabiliti con l'accordo quadriennale 2006-2009 e con i successivi accordi annuali, per l'assegnazione delle risorse di produttività relativamente a:

- fondo incentivante per le prestazioni per **la progettazione dei lavori pubblici e di atti di pianificazione** (In questo caso è necessario tener conto di quanto disposto dall'art. 61 - comma 7 bis- del 112/2008 come introdotto dalla legge 2/2009).
- fondo incentivante al **personale addetto al servizio tributi**

2.

Per quanto riguarda **l'attività di notifica** l'Amministrazione **intende destinare il 100%** (sino ad un massimo di 800 €) **della quota incassata** per il rimborso spese per ogni notificazione di atti delle amministrazioni di cui all'art 54 del CCNL 14 settembre 2000, **al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999**. Questo fondo è destinato all'erogazione di incentivi di produttività a favore di chi ha svolto effettivamente le funzioni di notificazione degli atti.

La liquidazione viene effettuata a fine anno con provvedimento del Responsabile dell'Area amministrativa, sulla base della rendicontazione effettuata dal messo comunale.

3.

Per quanto riguarda il servizio di **Sportello camerale**, di cui al protocollo d'intesa approvato dall'Amministrazione con delibera n. 99 del 19 giugno 2008, la quota riconosciuta dalla Camera di Commercio per il funzionamento dello sportello verrà integralmente destinata al personale dell'ufficio incaricato (tre addetti) suddiviso in parti uguali.



## E) Indennità

turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo

Vengono riconfermate le clausole contrattuali definite in proposito nell'accordo quadriennale.



**La disciplina già definita con l'Accordo decentrato sottoscritto in data 21 marzo 2007, prot. n. 5983/Amm., non inserita nel presente contratto annuale e non in contrasto con le specifiche contrattuali approvate con il presente accordo, si intende integralmente riconfermata.**

# Estensione del servizio mensa

(art. 13 del CCNL del 9.5.2006)

Con riferimento all'art. 13 del CCNL del 9 maggio 2006, in sede di contrattazione decentrata, si individuano **nel personale turnista dell'area di vigilanza** (agenti di polizia locale) le figure professionali che, in considerazione della particolare organizzazione del lavoro, che richiede la garanzia di una continuità di servizio e l'assicurazione di un regolare svolgimento della attività lungo tutto l'arco della giornata, possono fruire della consumazione del pasto all'inizio del turno (nel caso di turno pomeridiano) o a fine turno di lavoro (nel caso di turno al mattino).

Considerato che l'attribuzione del buono pasto al personale del servizio di Polizia locale corrisponde ad un preciso orientamento dall'amministrazione (delib. GC n. 102 del 28 maggio 2009), il diritto a fruire del buono pasto avrà decorrenza dal 1 giugno 2009.

Il presidente della delegazione di parte pubblica

---

Per la delegazione di parte sindacale

---

---

Per la delegazione di parte pubblica

---

---

---

---

---

---

---

Per la delegazione di parte sindacale

---

---

---

---

---

---

---