

Comune di VALMACCA
Provincia di Alessandria

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VALMACCA
STRALCIO PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2008**

Il giorno trenta del mese di giugno dell'anno duemilaotto presso la Residenza Municipale del Comune di Valmacca, a seguito dell' incontro per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Valmacca, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica

Dott.ssa MADONIA Maria Angela (Segretario Comunale/Responsabile Gestione Giuridica Personale) -
Presidente -
Rag. Giancarlo Lodi – Sindaco – **Membro** -

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

R.S.U. nella persona di **TOSETTI LUIGINA**

ALPA FABRIZIO - CISL FPS

STINCO CLAUDIA - FP C.G.I.L.

SOTTOSCRIVONO

La seguente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo in stralcio per l'annualità economica 2008

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

ART. 1

COSTITUZIONE FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004 - ANNO 2008

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2008 risulta così costituito:

1) risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità così composte:

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO (EURO)
C.C.N.L. 01/04/199	Art. 14 c. 4 riduzione 3% risorse destinate allo straordinario	€ 267,00
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2 lettere b) c) d) e) del CCNL 06/07/1995	€ 8.227,00
	Art 15 comma 1 lett. b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ 1.042,00
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ 706,00
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	zero
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ 2.574,00
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	zero
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	zero
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	€ 597,00
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	zero
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti	zero
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	€ 975,00
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni ad personam acquisiti al fondo personale cessato dal 01/01/2004 al 31/12/2004	zero
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	€ 573,00
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001	€ 462,00
C.C.N.L. 9.5.2006	Art. 4 c. 1 C.C.N.L. 9.5.2006 – 0,5% Monte salari 2003	€ 498,00
C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 c.2 C.C.N.L. 11/04/2008 – 0,6% Monte salari 2005	€ 673,00
TOTALE (Importo convenzionale)		€ 16.594,00
A detrarre per LED e progressioni orizzontali a tutto il 31.12.2007		12.670,00
A detrarre per indennità di comparto		2.051,00
Fondo effettivo risorse stabili		1.873,00

2) risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22/01/2004, così composte:

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO (EURO)
-----------	-------------	----------------

C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: <i>economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>	zero
	Art. 15 comma 1 - lettera e) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni	zero
	Art. 15 comma 2 –integrazione sino ad un massimo dell'1,2% monte salari 1997	Zero
	Art. 15 comma 1 – lett. k) come da art. 4 c. 3 CCNL 5/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale <i>Art. 18 L. 109/94</i>	Zero
	<i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI</i>	Zero
	<i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>	Zero
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	€ 574,00
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997	Zero
Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno	zero	
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti da anni precedenti (Dato disponibile a consuntivo)	€ 55,00
C.C.N.L. 9.5.2006	Art. 4 c. 2 lett. B) CCNL 0,30 Monte salari 2003	€ 298,00
C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8 c. 3 lett. B) CCNL 0,30 Monte salari 2005	€ 334,00
TOTALE		€ 1.261,00

Le parti concordano di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici indicati nei seguenti articoli:

**ART. 2
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO
DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' EFFETTUATE
A TUTTO IL 31/12/2005 - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.**

L'utilizzo del fondo ex led e progressioni economiche orizzontali a tutto il 31.12.2007 è pari a € 12.670,00. Per l'anno 2008 attesa l'esiguità del Fondo effettivo disponibile delle risorse stabili viene prevista una sola progressione orizzontale per il personale inquadrato nella cat. B (posizione economica B4).

**ART. 3
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO e
PRONTA REPERIBILITA'**

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:
- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio; In tale contesto viene attribuita all'esecutore tecnico manutentivo cat. B) e all'istruttore Agente di P.M. cat. C) addetto anche alla guida dello scuolabus per il servizio di trasporto alunni della scuola materna e elementare
 - b) è quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
 - c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
ESECUTORE TECNICO CAT. B	1	€. 360,00
ISTRUTTORE AGENTE P.M. - CAT. C	1	€. 360,00

Totale indennità rischio: euro 720,00

INDENNITA' REPERIBILITA' a favore del personale tecnico manutentivo e di vigilanza (n. 2 unità per il periodo 1.1.2008/31.12.2008 limitatamente ai mesi di gennaio, febbraio e dicembre: € 372,00

Art. 4

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'importo pari a € **442,00**. Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2008:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2008		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio (compresa 1 progressione (da B4 a B5)	13.009,00
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 (rischio e reperibilità)	1.092,00
C.C.N.L. 22/01/2004	Indennità comparto	2.051,00
TOTALE		16.152,00
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	442,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	16.594,00

ART. 5

Utilizzo delle Risorse Variabili

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento dei seguenti istituti:

1) **per produttività ed il miglioramento dei servizi :**

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono, quindi, quantificate complessivamente in € **1.703,00** così composte:

- € **442,00** derivanti dall'impiego di risorse stabili
- € **1.261,00** derivanti dall'impiego di risorse variabili.

ART. 6

RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE - ANNO 2008

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento del fondo per le risorse umane e della produttività nonché del lavoro straordinario **stanziato** per l'anno 2008.

<i>Descrizione spesa</i>	<i>Importo (euro)</i>
Risorse decentrate stabili	16.594,00
Risorse decentrate variabili	1.261,00
Totale costo contrattaz. coll. decentrata	17.555,00
Fondo Lavoro straordinario	1.574,00
Totale generale	19.129,00

Art. 7

CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DEL PREMIO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 comma 2 lettera a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento dei servizi. L'art. 18 del CCNL del 01/04/1999 come sostituito dall'art. 37 del CCNL del 22/01/2004 specifica che i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel P.E.G.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori in relazione all'assetto organizzativo dell'Ente è effettuata dal Segretario comunale.

2. A tale riguardo, tenuto conto dell'esiguità dell'organico del personale dipendente interessato (n. 4 unità in tutto di cui n. 2 Posizioni Organizzative) e stante l'assenza dell'obbligo per il Comune di dotarsi del PEG, si ritiene in coerenza con la norma sopra specificata poter stabilire i seguenti criteri.

L'erogazione del compenso incentivante si basa sui seguenti criteri:

- a) *il 20% è destinato alla remunerazione di incentivo collegato agli adempimenti inerenti l'attività corrente richiesti al personale dipendente in relazione alla categoria di appartenenza ed al profilo professionale posseduto.*

FATTORI DI VALUTAZIONE:

- | | |
|--------------|-------------------------------------------|
| 1. | Impegno e qualità della prestazione |
| 2. | Partecipazione effettiva alle esigenze di |
| flessibilità | |

3.
responsabilità

Iniziativa personale, autonomia,

VALUTAZIONE:

La valutazione è effettuata attraverso una scheda e si hanno a disposizione 30 punti da distribuire nei vari fattori. Per l'erogazione dell'intero importo occorre conseguire un punteggio di almeno 25/30, il compenso sarà ridotto del 60% in caso di punteggio compreso tra 20 e 24, e ridotto al 30% per punteggi compresi tra 18 e 19, mentre in caso di punteggio inferiore a 18 non sarà erogato alcun emolumento.

b) il 80% dell'incentivo è collegato al raggiungimento di obiettivi specifici.

A tale scopo vengono assegnati a ciascuno dei dipendenti specifici obiettivi da realizzare connessi a progetti definiti.

Per ogni obiettivo viene definito un valore da corrispondere, quale incentivo.

INCENTIVO COMPLESSIVO INDIVIDUALE

L'ammontare complessivo dell'incentivo da corrispondere a ciascun dipendente è quello risultante dalla somma dei parziali conseguenti alla valutazione delle componenti A) e B).

Le eventuali somme residue, non utilizzate o non assegnate, in relazione alle valutazioni conseguite, vengono portate ad incremento del fondo produttività per il miglioramento quali-quantitativo dei servizi per l'anno successivo.

3. In conformità alle disposizioni regolamentari interne dell'Ente, compete al Segretario Comunale l'adozione degli atti gestionali inerenti la liquidazione dei compensi di che trattasi a seguito di valutazione.

ART. 8

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA STESSA CATEGORIA.

Dato atto che:

1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;

3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

4) in caso di progressione verticale fra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

5) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. E' valutata ai fini di cui ai successivi punti 6 e 7 l'anzianità conseguita nell'Ente di provenienza.

6) per poter accedere alle selezioni per progressione orizzontale è richiesta un'anzianità di servizio di ruolo nella categoria di 2 anni raggiunta alla data del 31/12 dell'anno precedente alla selezione.

7) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno un biennio di permanenza nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione.

8) le progressioni che trovano copertura nell'anno di riferimento hanno effetto dal 1° gennaio del medesimo anno.

9) per le progressioni che avranno effetto dal 01/01/2008, fermo restando quanto previsto ai punti precedenti, saranno applicati i criteri riportati ai punti successivi.

10) In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) elementi prioritari della valutazione saranno la formazione – ove concordata con le R.S.U. – l'aggiornamento e la riqualificazione professionale;
- b) ai fini della valutazione sarà previsto un minimo di permanenza per almeno 2 anni nella posizione economica in godimento alla data del 31/12 dell'anno precedente la selezione ed una successiva valutazione.
- c) Qualora l'esiguità del Fondo disponibile delle risorse stabili non fosse sufficiente a finanziare più di una progressione economica, sempre nell'ambito delle risorse effettive disponibili, verrà data priorità al personale con maggiore anzianità nella stessa posizione economica alla data dell'1/1 dell'anno di riferimento.

11) Oltre a principi generali di cui ai punti precedenti, vengono stabiliti i seguenti criteri di valutazione ai fini della progressione economica orizzontale all'interno delle ctg. B-C-D:

- a) viene fissata in almeno 22 punti la base per poter conseguire una progressione economica orizzontale all'interno delle categorie B-C. Tale punteggio dovrà risultare dalla somma dei punteggi acquisiti sulla base dei seguenti criteri:
 - 1) qualità delle prestazioni individuali: punti da 0 a 10
 - 2) capacità di iniziativa, autonomia lavorativa e visione complessiva del servizio: punti da 0 a 10
 - 3) spirito di collaborazione, flessibilità e adattamento organizzativo – punti da 0 a 10
- b) per conseguire una progressione economica orizzontale all'interno della categoria D, occorre raggiungere un punteggio complessivo non inferiore a 67. Tale punteggio dovrà risultare dalla somma dei punteggi acquisiti sulla base dei criteri come elencati successivamente ai punti da 1 a 9 attribuendo a ciascuno dei 9 parametri un punteggio da 0 a 10. Parametri:
 - 1) capacità di fare fronte alle diverse esigenze dei servizi di competenza;
 - 2) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e di realizzazione delle direttive impartite anche con riguardo al rispetto dei termini e scadenze di legge ed assegnati quali direttiva;
 - 3) qualità dell'apporto ed iniziativa personale per migliorare e snellire i servizi;
 - 4) capacità di collaborazione, contributo e partecipazione all'attività degli organi dell'Ente, anche in relazione ai rapporti con l'Amministrazione;
 - 5) capacità di gestire il proprio tempo ed organizzare, coordinare, guidare e valutare i collaboratori per generare un clima organizzativo favorevole alla produttività;
 - 6) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione promuovendo la qualità dei servizi;
 - 7) standards dei servizi resi alla collettività;
 - 8) capacità professionale, impegno, flessibilità dimostrata e qualità del prodotto fornito;
 - 9) metodologie utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

12) Le procedure per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali sono così riepilogate:

- a) La selezione sarà indetta dal Segretario Comunale/Responsabile Servizio Gestione Giuridica del Personale, con avviso da pubblicare all'Albo Pretorio;
- b) Nell'avviso saranno specificati la documentazione richiesta e la data entro cui deve essere presentata la domanda.

13) La valutazione del personale ai fini della progressione orizzontale avverrà ad opera del Segretario Comunale. Per il personale dell'area tecnico-manutentiva (ctg. B) sarà acquisita una relazione del responsabile del servizio tecnico/ manutentivo, contenente il punteggio attribuito ai parametri indicati nel presente articolo.

o o o o o o o o

Le parti concordano sulla necessità di riconvocarsi qualora il contratto nazionale di lavoro per il biennio economico 2008-2009 preveda nuove risorse aggiuntive obbligatorie.
Letto, firmato e sottoscritto.

Lì 30 GIUGNO 2008

Delegazione di parte trattante:

Il Segretario comunale
(Presidente)

F.to Maria Angela Madonia

Il Sindaco
(membro)

F.to Giancarlo Lodi

Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

FPS CISL

...Alpa Fabrizio.....

FP C.G.I.L

...Stinco Claudia.....

Per le Organizzazioni Sindacali Locali

...Luigina Tosetti.....

R.S.U.

In esecuzione alla delibera di G.C. n. 41 del 07/07/2008 , dichiarata immediatamente eseguibile, l'ipotesi di C.C.D.I. viene di seguito sottoscritta definitivamente in data...10.07.2008.....come segue:

Delegazione di parte trattante

Il Presidente

F.to Dott.ssa Madonia Maria Angela

Le Organizzazioni sindacali

F.to Alpa Fabrizio.....

F.to Stinco Claudia....

R.S.U. F.to Luigina Tosetti