



COMUNE DI PRIMALUNA
Provincia di Lecco

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER
LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER
LA PARTE ECONOMICA ANNI 2008 - 2009**

In data 23 febbraio 2009 alle ore 9.00 presso la sede municipale del Comune di Primaluna, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Direttore Generale
Responsabile Servizio Finanziario

Flauti Catello
Mascheri Roberta

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL Enzo Cerri

R.S.U. (soggetto unitario)

Agostoni Stefania

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per la parte economica anni 2008 – 2009.

INDICE

TITOLO I°

Disposizioni generali

- ART. 1** *Ambito di applicazione e durata*
ART. 2 *Interpretazione autentica delle clausole controverse*

TITOLO II°

Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

- ART. 3** *Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL del 22/01/2004 e s.m.i.*

TITOLO III°

Criteri di riparto delle risorse economiche

- ART. 4** *Area delle posizioni organizzative*
ART. 5 *Costituzione del Fondo per il lavoro straordinario*

TITOLO IV°

Utilizzo delle Risorse Stabili

- ART. 6** *Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto*
ART. 7 *Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali*
ART. 8 *Criteri per l'utilizzo del fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria*
ART. 9 *Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi*

TITOLO V°

Utilizzo delle Risorse Variabili

- ART. 10** *Utilizzo delle risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio*
ART. 11 *Utilizzo delle risorse variabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi*
ART. 12 *Riepilogo complessivo delle risorse*
ART. 13 *Progetto generale per la produttività collettiva*
ART. 14 *Valutazione e riparto delle risorse destinate al progetto per la produttività collettiva*
ART. 15 *Valutazione apporto individuale*
ART. 16 *Disposizioni*

TITOLO VI°

Disposizioni Varie

- ART. 17** *Modalità di calcolo delle assenze*
ART. 18 *Erogazione dei compensi*
ART. 19 *Termini per le valutazioni*
ART. 20 *Attività formativa per il personale*
ART. 21 *Criteri per lo svolgimento delle selezioni per le progressioni verticali*
ART. 22 *Riduzione di orario lavorativo e festività soppresse (L. 937/1977)*

TITOLO VII°

Disposizioni finali

- ART. 23** *Controllo di compatibilità dei costi*
ART. 24 *Trasmissione all'ARAN*
ART. 25 *Norma finale*

TITOLO I*

Disposizioni generali

Art. 1 *AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA*

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per gli anni 2008 e 2009, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 01.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e s.m.i..

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per il biennio 2008/2009.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 01.04.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità della parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

ART. 2 *INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE*

Dato atto che:

- 1 le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." Art. 40, comma 3 del D.Lgs. 165/01);
- 2 le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
- 3 nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II*

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 3 *COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22.01.2004 e s.m.i.*

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, dell'art. 4 del CCNL 9/5/2006, e dell'art. 8 del CCNL 11/4/2008 per gli anni 2008 e 2009 risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la precedente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 dello stesso CCNL e s.m.i. così composte:

RISORSE DECENTRATE STABILI			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	ANNO 2008	ANNO 2009
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	€ 4.857,38	€ 4.857,38
	ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno	€ -	€ -
	ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità	€ -	€ -
	ex lett. d) fondo per la qualità della prestazione individuale	€ -	€ -
	ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	€ -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	€ -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	€ -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	€ -	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 81.875,00	€ 426,00	€ 426,00
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01/01/04	€ 863,00	€ 863,00
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 97.687,82	€ 1.075,00	€ 1.075,00
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/04	€ 1.932,58	€ 1.932,58
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05/10/2001	€ -	€ -
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 130.564,78	€ 809,50	€ 809,50
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 130.564,78	€ 652,83	€ 652,83
	Quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato periodo 1999-2003	€ -	€ -
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2004	€ -	€ -
C.C.N.L. 9/5/2006	Art. 4 comma 1 incremento 0,5% del monte salari anno 2003 pari a € 130.106,81=	€ 650,53	€ 650,53
C.C.N.L. 11/4/2008	Art. 8 comma 2 incremento 0,6% del monte salari anno 2005 pari a € 198.881,00=	€ 1.193,29	€ 1.193,29
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 12.460,11	€ 12.460,11

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 dello stesso CCNL, così composte:

RISORSE DECENTRATE VARIABILI			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	ANNO 2008	ANNO 2009
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: economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati	€ -	€ -
	Art. 15 comma 1 - lettera l) 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	€ -	€ -
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale (Somme provenienti dal riparto dei fondi dell'art. 2 c. 11 della L. 24/12/2007 n. 244 – Finanziaria 2008 – D.Lgs. 62/2007 n. 30) Art. 18 L. 109/94 Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2003	€ 268,53 € - € -	€ - € - € -
	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 pari a € 81.875,00	€ 982,50	€ 982,50
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno	€ -	€ -
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio (non per incremento stabili delle dotazioni organiche) (COME DA PROGETTO ALLEGATO)	€ -	€ -
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.	€ -	€ -
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	€ -	€ -
C.C.N.L. 9/5/2006	Art. 4 comma 2 lett. b) incremento 0,7% del monte salari anno 2003 pari a € 130.106,81=	€ -	€ -
C.C.N.L. 11/4/2008	Art. 8 comma 3 incremento 0,9% del monte salari anno 2005 pari a € 198.881,00=	€ 1.789,93	€ -
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 3.040,96	€ 982,50

Si precisa che il fondo per l'anno 2008 è così costituito ed erogato, mentre per l'anno 2009 per ora è così definito, successivamente verrà riconcordato e ridefinito tra le parti a seguito del rinnovo contrattuale e della valutazione da parte dell'Amministrazione di prevedere ulteriori progetti speciali per gli Uffici.

TITOLO III*

Criteria di riparto delle risorse economiche

ART. 4 AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Viene così costituita l'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 08 del C.C.N.L. Revisione del Sistema di Classificazione del Personale.

In tale area vengono inseriti:

- il Responsabile del servizio economico-finanziario
- il Responsabile del servizio segreteria affari generali
- il Responsabile del servizio tributi e personale
- il Responsabile del servizio demografico
- il Responsabile del servizio tecnico (art. 110 D.Lgs. 267/2000)

La determinazione della retribuzione di posizione spettante è determinata con deliberazione della Giunta Comunale, previo accordo con i dipendenti interessati e, nel caso di mancato accordo preventivo, mediante contrattazione della parte pubblica e sindacale.

La percentuale della retribuzione di risultato (dal 10% al 25% della retribuzione di posizione), viene stanziata annualmente dalla Giunta comunale e pagata al 100% per il pieno raggiungimento degli obiettivi, al 50% per il parziale raggiungimento e allo 0% in caso di non raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La retribuzione di posizione e risultato è finanziata con fondi di bilancio.

La valutazione in merito alla liquidazione dell'indennità di risultato sarà affidata al Nucleo di Valutazione e avverrà annualmente entro il mese di maggio dell'anno successivo.

ART. 5 COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO.

Il fondo per la remunerazione del lavoro straordinario non compare nella determinazione del fondo stesso in quanto eventuali prestazioni straordinarie, comunque da effettuarsi da parte di dipendenti non responsabili di servizi, vengono finanziate a parte attingendo alle risorse del bilancio.

TITOLO IV*

Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 6 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per gli anni 2008 e 2009, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguale non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2008, le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a:

F.do per indennità di comparto anno 2008	Importo mensile	Importo annuo
cat. D (n. 0 dip.)	€ 46,95	€ -
cat. C (n. 5 dip.) (di cui 1 p.t. 80,55% e 1 p.t. 58,33% fino 31/10 e poi 75%)	€ 41,46	€ 2.197,36
cat. C (n. 1 dip. Unione p.t. 50% da luglio 08)	€ 35,58	€ 124,38
Cat. A (n. 1 dip.)	€ 29,31	€ 351,72
totale		€ 2.673,46

Per l'anno 2009, le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a:

F.do per indennità di comparto anno 2009	Importo mensile	Importo annuo
cat. D (n. 0 dip.)	€ 46,95	€ -
cat. C (n. 5 dip.) (di cui 1 p.t. 80,55% e 1 p.t. 75%)	€ 41,46	€ 2.266,56
cat. C (n. 1 dip. Unione 50%)	€ 35,58	€ 248,76
Cat. A (n. 1 dip.)	€ 29,31	€ 351,72
totale		€ 2.867,04

ART. 7 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 3.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo Titolo V°. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento tabellare.

L'utilizzo del fondo risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato:

▪ **per l'anno 2008:**

Nel 2008 si prevede la progressione orizzontale di n. 1 dipendente da C3 a C4 con decorrenza 1/1/2008, la cui spesa è già prevista nella seguente tabella:

cat. D (n. 0 dip.)		
cat. C (n. 1 dip. Da C1 a C5) – p.t. 80,55%	€	2.123,42
cat. C (n. 1 dip. Da C1 a C4) -	€	1.799,60
cat. C (n. 1 dip. Da C1 a C2) – di cui 1 p.t. 58,33% fino 31/10 e poi 75%	€	1.311,68
Cat. A (n. 1 dip. Da A1 a A5)	€	1.308,97
totale	€	6.543,67

▪ **per l'anno 2009:**

Nel 2009 si prevede la progressione orizzontale di n. 3 dipendenti da C2 a C3 con decorrenza 1/4/2009, la

cui spesa è già prevista nella seguente tabella:

cat. D (n. 0 dip.)		
cat. C (n. 1 dip. Da C1 a C5) - stefy	€	2.123,42
cat. C (n. 1 dip. Da C1 a C4) - robi	€	1.799,60
cat. C (n. 1 dip. Da C1 a C3) - dal 1/4 silvia dori silvi	€	2.322,93
cat. C (n. 1 dip. Da C1 a C2) - fino al 31/3 silvia dori silvi	€	345,37
Cat. A (n. 1 dip. Da A1 a A5)	€	1.308,97
totale	€	7.900,28

compreso rateo 13[^] mensilità.

Le parti concordano di valutare e verificare le possibilità di progressione verticale dalla Cat. A alla Cat. B, nel corso dell'anno 2009.

Si destinano **per gli anni 2008 e 2009** le risorse di cui sopra per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali da ripartire tra il personale dipendente secondo quanto definito dal successivo art. 8.

ART. 8 CRITERI PER L'UTILIZZO DEL FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA.

La progressione orizzontale all'interno della categoria di inquadramento viene conseguita attraverso una selezione tra il personale appartenente alla categoria stessa con le seguenti modalità:

Visto l'art.5 dell'Ordinamento Professionale.

Visto il sistema di classificazione articolato in quattro categorie denominate rispettivamente A, B, C e D, come stabilito dal C.C.N.L.

Visto l'art. 35 del CCNL del 22.01.2004 il quale prevede l'integrazione delle posizioni economiche (A5, B7, C5 e D6).

L'ente non deve versare nelle condizioni strutturalmente deficitarie per attivare le procedure per la progressione orizzontale finalizzata alla progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi Incrementi economici.

Ogni dipendente, qualora fosse interessato alla progressione economica, deve presentare apposita richiesta all'Amministrazione Comunale prima della liquidazione della produttività relativa all'anno in corso, specificando la categoria di appartenenza e le mansioni che svolge all'interno della categoria. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo produttività mediante metodologie di valutazione che dovranno essere dettagliate e legate al merito e all'effettiva capacità del richiedente

Nell'ambito della liquidazione della produttività, dovrà essere tenuta in considerazione quanto da ciascun dipendente maturato in merito alla propria progressione economica.

La valutazione viene effettuata dal Responsabile del Servizio congiuntamente al Segretario Comunale, che esamina le domande ed eventualmente la progressione orizzontale redigendo una relazione attestante il rispetto dei seguenti criteri:

- per il passaggio **dalla categoria A1 alla categoria A5**: almeno 2 anni di servizio svolto nella posizione inferiore anche in Comune diverso Saranno utili al fine della graduatoria: esperienza lavorativa acquisita punti 70/100 guida di automezzi specifici 30/100.

- per il passaggio **dalla categoria B1 alla categoria B2**: almeno 2 anni di servizio svolto nella posizione inferiore anche in Comune diverso. Saranno utili al fine della graduatoria: esperienza lavorativa acquisita punti 50/100 guida di automezzi specifici 10/100, disponibilità allo svolgimento di mansioni diversificate in relazione a quelle stabilite punti 40/100.

- per il passaggio **dalla categoria B3 alla categoria B7**: almeno 2 anni di servizio svolto nella posizione inferiore anche in Comune diverso. Saranno utili al fine della graduatoria: esperienza lavorativa acquisita punti 40/100, impegno e qualità delle prestazioni date punti 40/100, coinvolgimento nei processi operativi dell'ente, disponibilità allo svolgimento di mansioni diversificate in varie aree punti 20/100.
- per il passaggio **dalla categoria C1 alla categoria C5**: almeno 2 anni di servizio svolto nella posizione inferiore anche in Comune diverso. Saranno utili al fine della graduatoria: esperienza lavorativa acquisita con impegno punti 50/100, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi ed iniziativa personale per l'ottimizzazione del lavoro di ufficio 40/100, capacità nel gestire le innovazioni tecnologiche e procedurali punti 10/100.
- per il passaggio **dalla categoria D1 alla categoria D6**: almeno 3 anni di servizio svolto nella posizione inferiore anche in Comune diverso. Saranno utili al fine della graduatoria: esperienza lavorativa acquisita con impegno e partecipazione a corsi o riunioni punti 20/100, capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro con adattamento ai cambiamenti organizzativi ed iniziativa personale per l'ottimizzazione del lavoro d'ufficio punti 25/100, capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro e capacità di motivare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro punti 25/100, impegno e qualità delle prestazioni svolte con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza e con l'amministrazione comunale 30/100.

La graduatoria per il passaggio all'interno della categoria viene comunicata al dipendente entro 15 giorni dalla richiesta ed è soggetta a ricorsi o chiarimenti entro 15 giorni dalla comunicazione. In caso di variazione di collocazione nella categoria, la comunicazione viene inviata per conoscenza al Responsabile del servizio finanziario e al Responsabile del servizio personale per gli adempimenti di competenza, con decorrenza stabilita nei commi precedenti. Copia dei criteri dovrà essere allegata al Regolamento degli uffici e dei servizi e al Regolamento dei concorsi che ne forma parte integrante e sostanziale.

ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI 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'anno 2008 e per l'anno 2009.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2008 e 2009:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	Anno 2008	Anno 2009
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio	€ 6.543,67	€ 7.900,28
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente	€ 2.673,46	€ 2.867,04
TOTALE		€ 9.217,13	€ 10.767,32
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 3.242,98	€ 1.692,79
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI		€ 12.460,11	€ 12.460,11

TITOLO V*

Utilizzo delle Risorse Variabili

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti enunciati nei seguenti articoli.

ART. 10 UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITA' DI RISCHIO

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:
 - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004 e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

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

<i>Profilo Professionale</i>	<i>N. Addetti</i>	<i>Somma Prevista</i>
OPERATORE ECOLOGICO	1	€. 360,00

ART. 11 UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DESTINATI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati nel precedente art. 10, si destinano per gli anni 2008 e 2009 risorse variabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse variabili per gli anni 2008 e 2009:

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	Anno 2008	Anno 2009
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo:	€ -	€ -
	<i>Indennità di rischio rideterminata secondo il CCNL 22/01/2004 - Art. 41 comma 1)</i>	€ 360,00	€ 360,00
	Art. 17 comma 2 lettera i) -Compensi per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, elettorale;	€ -	€ -
	Art. 17 comma 2 lettera a) -Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui:	€ 2.680,96	€ 622,50
TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI		€ 3.040,96	€ 982,50

ART. 12 RIEPILOGO COMPLESSIVO DELLE RISORSE

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della produttività stanziati per gli anni 2008 e 2009.

<i>Descrizione spesa</i>	<i>Anno 2008</i>	<i>Anno 2009</i>
Risorse decentrate stabili	€ 12.460,11	€ 12.460,11

Risorse decentrate variabili	€ 3040,96	€ 982,50
Totale costo contrattaz. coll. decentrata	€ 15.501,07	€ 13.442,61

Si elencano di seguito le quote disponibili per l'anno 2008 e 2009 che vengono destinate per pari importi alla produttività collettiva e all'apporto individuale.

ANNO	TOTALE FONDO	PRODUTTIVITA' COLL.	PRODUTTIVITA' INDIV.
2008	€ 5.923,94	€ 2.961,97	€ 2,961,97
2009	€ 2.315,29	€ 1.157,65	€ 1.157,64

ART. 13 PROGETTO GENERALE PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

L'Amministrazione Comunale attraverso il progetto generale di produttività, pari al 50% delle somme complessivamente destinate alla produttività, intende promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale delle strutture dell'Ente al fine di dare efficacia all'azione amministrativa una maggiore efficienza ed economicità delle strutture e il miglioramento dei rapporti e delle risorse ai cittadini

La pianificazione operativa dell'attività complessiva dell'Ente deve, pertanto, vedere impegnati tutti i diversi settori e prevedere la partecipazione attiva di ciascun addetto. Nel progetto generale di produttività collettivo sono impegnati tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato ricompresi nei servizi comunali.

Al personale assunto dall'Unione dei Comuni Centro Valsassina e della Grigna settentrionale, comandato a prestare servizio presso il Comune di Primaluna, per gli anni 2006 e 2007, viene riconosciuta, la produttività collettiva, le relative indennità di competenza e le progressioni economiche con utilizzo del fondo del Comune, successivamente il Comune chiederà il rimborso di tali somme all'Unione stessa.

ART. 14 VALUTAZIONE E RIPARTO DELLE RISORSE DESTINATE AL PROGETTO PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA.

La valutazione della partecipazione al progetto generale per la produttività collettiva viene fatta dal Responsabile del Servizio congiuntamente al Segretario Comunale.

La valutazione deve tenere conto:

- surrogazione o sostituzione di assenti;
- impegno sul luogo di lavoro;
- aggiornamento professionale;
- diligenze e precisione;
- alla capacità di rapporto con l'utenza;
- alla capacità di controllo della propria attività;
- al rispetto dei tempi e delle scadenze operative;
- alla disponibilità al cambiamento tecnologico ed organizzativo;
- ai limitati errori di esecuzione;
- alla qualità del servizio prestato nonché alla sua normale tempestività;
- la completezza o meno dell'organico del settore o unità operativa,

La determinazione della cifra del fondo da ripartire fra i dipendenti aventi diritto e il piano di riparto vengono determinati dal Segretario Comunale, con proprio atto nei termini stabiliti all'art. 19 e coi parametri di cui all'art. 15.

Personale partecipante al progetto:

COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSION.	POSIZIONE ECON.	ANNO 2008 MESI	ANNO 2009 MESI
MARONI GIUSEPPE	OPERAIO N.U.	A5	12	12
MARIANI SILVIA	ISTRUT. AMM.	C2	12	12
MUTTONI SILVANA	ISTRUT. AMM.	C2	12	12
MANZINI CLAUDIA	ISTRUT. TECNICO	C1	6	12

Obiettivi piani di lavoro

A) SERVIZIO AREA TECNICO/MANUTENTIVA

- Servizio di necroforo seppellitore;
- Servizio pulizia cestini rifiuti;
- Corretta assistenza, manutenzione e funzionalità di tutti gli impianti tecnologici (acquadotti, fognatura, pulizia strade) ed assunzione di lavori di manutenzione anche straordinari compatibilmente con le attrezzature messe a disposizione dell'Amministrazione,
- Integrazione dei servizi gestiti in appalto ed esecuzione di interventi di manutenzione ordinaria immobili e impianti comunali;
- Corretta tenuta e pulizia dei cimiteri comunali;
- Servizio di assistenza e controllo ai vari servizi dati in appalto o di ordinaria amministrazione;

B) SERVIZIO SEGRETERIA E GENERALI

- Collaborazione e disponibilità all'interno con altri uffici con prestazione di attività di supporto (ufficio tecnico)
- Coordinamento di tutti gli atti amministrativi redatti dai vari responsabili, inserimento informatico degli stessi
- Supporto ufficio tecnico per predisposizione atti di impegno e liquidazione di spese

ART. 15 VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE

La valutazione finale sul risultato del progetto, pari al 50% delle somme complessivamente destinate alla produttività, viene effettuata dal Responsabile del Servizio congiuntamente al Segretario Comunale e potrà essere espressa in termini percentuali di realizzazione, garantendo comunque ad ogni dipendente il 50% della quota;

Il riparto degli importi relativi a ciascun progetto, determinato secondo quanto disposto dal periodo precedente, viene effettuato in base all'apporto di ogni singolo dipendente partecipante tenendo conto: della percentuale di partecipazione alla realizzazione del progetto; delle assenze per malattia o permessi non retribuiti;

eventuali economie derivanti dalla valutazione dei progetti andranno a finanziare i progetti di produttività collettiva.

L'erogazione dei compensi predetti dovrà essere prevista sulla base di una attenta valutazione che tenga conto delle effettive funzioni ed attività svolte da ciascun dipendente in considerazione al raggiungimento degli obiettivi prefissati, rapportate ai mesi di effettivo servizio prestato dai partecipanti al fondo.

ART. 16 DISPOSIZIONI

Si dà atto in particolare che i dipendenti Responsabili di Servizio, in considerazione dell'entrata in vigore del CCNL e della conseguente attribuzione dell'indennità di posizione e risultato, non concorreranno più al riparto dei compensi incentivanti la produttività, beneficiando unicamente della quota del Fondo destinata alla progressione orizzontale.

TITOLO VI

Disposizioni varie

ART. 17 MODALITÀ DI CALCOLO DELLE ASSENZE.

Dall'importo totale che ogni dipendente dovrà percepire verranno detratte le assenze effettuate per malattia superiori a 15 giorni su base annua o permessi non retribuiti, dividendo l'importo per 365 e moltiplicandolo per i giorni di assenza. Per i dipendenti in aspettativa per maternità verranno riconosciuti come periodo di effettivo servizio i due mesi antecedenti il parto e i tre mesi postpartum; il periodo di astensione facoltativa viene considerata assenza. Ai dipendenti collocati in interdizione dal lavoro per infortunio sul lavoro, verrà riconosciuto il periodo come effettivo servizio.

ART. 18 EROGAZIONE DEI COMPENSI.

I compensi relativi al presente contratto integrativo decentrato verranno erogati come segue: progressione economica orizzontale dalla decorrenza iniziale prevista per le categorie interessate, compensi progetto produttività collettiva entro il mese di maggio dell'anno successivo.

ART. 19 TERMINI PER LE VALUTAZIONI

Le valutazioni effettuate dai soggetti competenti devono essere depositate presso la Segreteria Comunale entro il mese di marzo dell'anno successivo, con contestuale comunicazione di deposito a tutti i dipendenti per il periodo di otto giorni, durante i quali gli interessati potranno formulare per iscritto le loro osservazioni e controdeduzioni,

ART. 20 ATTIVITÀ FORMATIVA PER IL PERSONALE.

L'Amministrazione Comunale *ricosce* nella formazione e l'aggiornamento professionale uno degli strumenti indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi di incremento della produttività, efficacia, efficienza, economicità e miglioramento quali-quantitativo dei servizi così come indicato nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano delle risorse e degli obiettivi. Ai sensi di quanto disposto dall'art.23 del C.C.N.L. del 01.04.1999, l'Amministrazione Comunale ha destinato nei vari anni i fondi necessari per la formazione e l'aggiornamento del personale.

I dipendenti partecipanti ai corsi vengono di volta in volta autorizzati ad assentarsi dal luogo di lavoro per partecipare a tali corsi.

ART. 21 CRITERI PER LO SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI PER LE PROGRESSIONI VERTICALI.

I criteri per la progressione verticale del personale dipendente del Comune di PRIMALUNA sono previsti nel Regolamento Comunale di Organizzazione Uffici e Servizi.

ART. 22 RIDUZIONE DI ORARIO LAVORATIVO E FESTIVITÀ SOPRESSE (L. 937/1977)

La riduzione di orario a 35 ore verrà applicata ai dipendenti che avranno l'orario di servizio strutturato su più turni, secondo quanto previsto dal C.C.N.L.

A partire dall'anno 2009 è possibile convertire le quattro giornate di festività soppresse (L. 937/1977) in ore da richiedere nel caso in cui un dipendente dovesse assentarsi dal lavoro non per tutta la giornata ma solamente per qualche ora (es. pomeriggio), pertanto sarà possibile chiedere di assentarsi dal lavoro per un numero di ore quante rimangono fino al termine dell'orario di lavoro concordato.

Il numero di ore spettanti ammonta a:

- per ciascun dipendente a tempo pieno che lavora su n. 5 giorni: n. 29 ore;
- per ciascun dipendente a tempo pieno che lavora su n. 6 giorni: n. 24 ore;
- per ciascun dipendente a tempo parziale al 80,55% su 5 giorni: n. 23 ore;
- per ciascun dipendente a tempo parziale al 75% su 5 giorni: n. 21 ore;

TITOLO VII*

Disposizioni finali

ART. 23 CONTROLLO DI COMPATIBILITÀ DEI COSTI

Il controllo della compatibilità dei costi del presente contratto Integrativo decentrato con i vincoli di bilancio è effettuato dal Revisore del Conto, che provvede ad esprimere il proprio parere scritto entro 15 giorni dalla trasmissione dello schema di contratto.

ART. 24 TRASMISSIONE ALL'ARAN

Entro 5 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri viene trasmesso all'ARAN.

ART. 25 NORMA FINALE.

Il presente contratto integrativo decentrato ha validità dal 01.01.2008 al 31.12.2009 salvo eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie per sopravvenute disposizioni di legge in materia o per adeguamento degli Istituti Contrattuali previsti nello stesso.

Letto, approvato e sottoscritto

Primaluna, li 23/02/2009

Il Segretario Comunale
(Flauti Dott. Catello)

Il Responsabile Servizio Finanziario
(Mascheri Roberta)

Le Associazioni Sindacali Territoriali
Rappresentante C.I.S.L.
(Sig. Cerri Enzo)

R.S.U.
(Agostoni Stefania)

Il Segretario Comunale/Responsabile Settore può avvalersi della seguente scheda di valutazione per predisporre la proposta alla Giunta Comunale per la determinazione gli importi da riconoscere al personale dipendente a cui sono stati assegnati gli obiettivi/progetti da raggiungere:

Settore _____
Servizio _____
Dipendente _____

<i>N° d'ordine</i>	<i>Descrizione obiettivo/progetto</i>	<i>valutazione</i>	
		<i>% di realizzazione</i>	<i>importo</i>

Osservazioni in merito alla valutazione degli obiettivi/progetti da parte del Responsabile di Settore:

Data _____

Il Responsabile di Settore

Per presa visione: Il Dipendente
