



COMUNE DI MONTECRETO
Provincia di Modena

C.A.P. 41025 - Via Roma, n. 24 - Tel. 0536/63722 - 63517 Fax 0536/63470
E-mail: segreteria@comune.montecreto.mo.it C.F.: 83000490363 P.I.: 00679510362



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

(ai sensi dell'art. 5 del CCNL di Comparto 01/04/1999 e successive integrazioni)

Le parti si obbligano a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato successivamente trascritto previo favorevole espletamento delle seguenti procedure:

- ✓ Trasmissione al Revisore dei Conti per il parere di cui all'art. 45, comma 4, del D.Lgs. 29/1993 e successive modifiche;
- ✓ Autorizzazione della Giunta Comunale;
- ✓ Consultazione dei lavoratori, nelle forme ritenute più idonee, da parte delle R.S.U. e dei rappresentanti delle OO.SS.

IL PRESIDENTE DELLA
LA DELEGAZIONE DI PARTE
PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

Le parti prendono atto che l'ultimo contratto collettivo decentrato integrativo redatto in modo organico è stato sottoscritto in dicembre 2016 relativamente all'anno 2016. Nel seguito esso verrà più sinteticamente indicato come *contratto del 2017 o precedente contratto*.

Le parti inoltre

CONVENGONO

che le nuove logiche di politica del personale debbono essere finalizzate:

- a definire un modello organizzativo razionale e funzionale, caratterizzato dalla flessibilità necessaria a corrispondere alla mutevolezza delle esigenze da soddisfare individuate negli atti di programmazione;
- a coniugare la valorizzazione del personale all'accrescimento della funzionalità dell'Ente;
- a rapportare, pertanto, mediante logiche retributive flessibili e sempre più meritocratiche, gli incentivi al contributo di gruppo e/o individuale al raggiungimento degli obiettivi.

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Montecreto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o part time, inquadrato nelle categorie A, B, C e D.
2. La durata è relativa all'anno 2017. Gli elementi di valutazione dell'apporto individuale di cui al successivo art. 4 e di valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle categorie, di cui all'art. 6, varranno anche per il futuro, ove non espressamente assoggettati a modifiche.

ART. 2

PREROGATIVE SINDACALI

1. Relativamente alle prerogative sindacali si rinvia a quanto disposto dal C.C.N.L. quadro del 07/08/1998 e successive modifiche ed integrazioni ed alle altre disposizioni in materia.
2. Per le R.S.U. le ore impiegate nella contrattazione saranno regolarmente retribuite.

ART. 3

RELAZIONI SINDACALI

1. Le parti concordano che il sistema delle relazioni sindacali debba esercitarsi nella chiarezza della distinzione dei ruoli basandosi sul diritto/dovere reciproco di fornire e ricevere una corretta informazione sulle tematiche specificatamente indicate dalla normativa di comparto attraverso momenti formalizzati che si identificano in quattro modelli relazionali: informazione, concertazione, contrattazione e consultazione ai quali si aggiungono poi le eventuali procedure di attenuazione dei conflitti. Nell'ambito delle indicazioni di cui sopra le parti rinviano alla specifica normativa contrattuale per l'ambito di applicazione dei modelli sopra richiamati.

ART. 4

RIPARTIZIONE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' IN MODO INDIVIDUALE

1. Il fondo per l'anno 2017 è stato costruito con determina del responsabile dell'area amministrativa contabile n. 33 del 28/11/2017.
2. Nei fondi non sono incluse le risorse per il pagamento del lavoro straordinario.
3. Le parti concordano sul principio di valorizzare sempre più l'apporto individuale di ogni dipendente che, singolarmente o in gruppo, contribuisce a migliorare l'efficienza e la funzionalità dei servizi. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere tutti i dipendenti nei progetti finalizzati. La distribuzione di questa parte del fondo avverrà con priorità a progetti finalizzati ai quali, con criteri di trasparenza e pari opportunità, potranno partecipare tutti i dipendenti in possesso delle idonee conoscenze e professionalità.
4. Le risorse per il fondo 2017 (vedi allegato " A "), decurtate di quelle finalizzate (per led, per indennità di comparto del personale assunto a tempo indeterminato, da specifiche disposizioni di legge, per rischio, disponibilità e disagio, per accantonamento delle somme spettanti ai titolari di posizione organizzativa in caso di rinuncia dell'indennità, per compensi ICI e progetti Merloni e per specifiche responsabilità) e di quanto assegnato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie, vengono destinate per il 100% a incentivare la produttività individuale in modo selettivo ed il miglioramento dei servizi, escludendosi pertanto ogni automatismo legato alla categoria di appartenenza e alla presenza in servizio. Ogni Responsabile di Area procederà per i dipendenti appartenenti alla propria Area a compilare apposite schede di valutazione (vedi tabella "B"); per i periodi di astensione facoltativa per maternità, retribuiti al 30%, la corresponsione della quota sarà nella stessa misura percentuale. Ad ogni Area verrà attribuito un *budget* per la erogazione della produttività individuale: per ogni anno si considerano tutte le categorie di persone in servizio e vi si attribuiscono dei " pesi " in relazione al trattamento economico fondamentale di ogni categoria; dividendo il fondo totale per la somma di tali pesi si ottiene un coefficiente X che moltiplicato per il peso di ogni categoria determina la somma da attribuire ad ogni area proprio in funzione alle categorie appartenenti all'area stessa.
5. Per la produttività relativa a quest' anno verranno utilizzati principi e metodologia sopra descritti compatibilmente alle disposizioni e ai nuovo strumenti previsti dal D. Lgs. 150/2009.

ART. 5

COMPENSO PER L'ESERCIZIO DI PARTICOLARI RESPONSABILITA' AL PERSONALE DELLA CATEGORIA "B" - "C" - "D"

1. Per l'anno 2017 al personale delle categorie "B" e "C" che sta esercitando compiti comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità (responsabile stato civile, anagrafe, elettorale, responsabile ufficio tributi, responsabile protezione civile, archivista informatico) viene destinata la somma individuale di € 300,00 per ogni anno (art. 36 del CCNL 2004 che modifica l'art. 17 comma 2 del CCNL dell'1/4/1999 inserendo la lettera i);
2. L'attribuzione individuale sarà disposta dai Responsabili di Area, titolari di posizione organizzativa, ciascuno per i dipendenti appartenenti al proprio settore.
3. Il personale interessato ha titolo a partecipare sia agli incentivi per produttività, sia alla progressione orizzontale.

ART. 6
PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Si prende atto che la materia è di competenza del datore di lavoro che la gestirà nel rispetto delle normative legislative e contrattuali vigenti con particolare riferimento all'art. 52 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 62 del D. Lgs. 150/2009.

ART. 7
PROGETTO SQUADRA OPERAI

Le parti danno atto che, come noto, le indennità connesse a determinate modalità di prestazione lavorativa sono erogate soltanto in presenza di effettiva prestazione svolta come più volte ribadito dalla norme contrattuali vigenti in materia.

L'effettiva erogazione delle varie indennità, comunque, deve essere effettuata attraverso una continua verifica delle condizioni che legittimano le percezioni delle stesse; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa comunicazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità in questione.

Particolari prestazioni di lavoro richiedono una disponibilità che può comportare una considerevole riduzione della flessibilità e della propria organizzazione operativa; si tratta di prestazioni di lavoro che prevedono un continuo contatto con il pubblico, in relazione alla specifica tipologia del servizio prestato, in misura prevalente rispetto al proprio orario di lavoro e prestazioni di lavoro che richiedono una notevole disponibilità in relazione alla gestione di situazioni impreviste che, se non tempestivamente affrontate e risolte, possono causare il mancato funzionamento di tutta la struttura con danni anche all'utenza.

È istituito il servizio di pronta reperibilità per le attività di pronto intervento e per fare fronte ad emergenze che si verificano al di fuori dell'ordinario orario di servizio.

Il ridotto organico del personale non consente la gestione della reperibilità contrattuale. Viene pertanto confermato un servizio di pronta disponibilità che garantisca una gestione più flessibile dell'istituto della reperibilità

I dipendenti incaricati dal Responsabile dell'area tecnica garantiranno la loro disponibilità ad entrare in servizio nei giorni festivi e feriali al di fuori del normale orario di servizio.

Il servizio riguarda le seguenti attività:

spalatura neve, dissesto idrogeologico.

Per il personale che sarà impegnato nelle emergenze derivanti dalla totalità degli interventi sopradescritti, il progetto della squadra operai vale € 1.380,50..

L'ammontare delle singole indennità sarà quantificato a consuntivo dal Responsabile del Settore interessato sulla base dell'effettiva disponibilità ed entrata in servizio dei dipendenti interessati nelle situazioni di emergenza verificatesi nel corso dell'anno.

ART. 8
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data

dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

Di conseguenza, le specifiche disposizioni di legge cui fare riferimento per l'applicazione del presente istituto sono quelle di seguito riportate:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche);
- b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI);
- c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 è prevista dal vigente regolamento comunale.

La disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI) è prevista dal vigente regolamento comunale e dalle modifiche regolamentari approvate in seguito all'entrata in vigore delle norme finanziarie nazionali che saranno emanate in attuazione del federalismo fiscale.

Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

ART. 9 FORMAZIONE

1. Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti – spesso di rilievo – degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione-aggiornamento.
2. Nel riconoscere tale principio le parti riconoscono che la formazione è un momento altamente qualificante non solo per il dipendente ma principalmente per l'Amministrazione, la quale si impegna a reperire le risorse necessarie per darvi attuazione.

ART. 10 RINVIO

1. Per quanto non espressamente previsto e disciplinato, si rinvia, nei limiti dei compatibilità, ai

- contratti precedentemente approvati;
2. Relativamente alle materie demandate alla contrattazione decentrata fin qui non trattate, si rinvia ad accordi successivi.

ART. 11
REVISIONE

1. Il presente contratto sarà oggetto di revisione nel caso di eventuali contrasti con C.C.N.L. e norme di legge successivamente approvati.
2. Nell'ipotesi di cui al precedente punto 1 si potrà procedere al recupero di somme che risultassero indebitamente percepite e all'integrazione di somme che risultassero non erogate.



COMUNE DI MONTECRETO
Provincia di Modena

C.A.P. 41025 - Via Roma, n. 24 - Tel. 0536/63722 - 63517 Fax 0536/63470
E-mail: segreteria@comune.montecreto.mo.it C.F.: 83000490363 P.I.: 00679510362



**TABELLA "B" ALLEGATA AL CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2017**

SCHEDE DI VALUTAZIONE

DELL'APPORTO INDIVIDUALE

(Riferimento art. 4, comma 4, del contratto integrativo decentrato)

PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SCHEDA DI VALUTAZIONE

SCHEDA B - CATEG. B e C

AREA/SETTORE _____ SERVIZIO/UFFICIO _____

DIPENDENTE _____

N.	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI *
1	Risultati ottenuti		
2	Impegno profuso		
3	Qualità della prestazione		
4	Rispetto dei tempi		
5	Rapporti interni ed esterni		
6	Grado di flessibilità		
7	Grado di responsabilità		
8	Grado di autonomia		
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
8	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni		
		TOTALE	

* massimo 10 p. ad elemento

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	
	MIN.	MAX
Insuff.	0,5	2
Suff.	2,5	4
Adeguato	4,5	6
Buono	6,5	8
Ottimo	8,5	10

PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SCHEDA DI VALUTAZIONE

SCHEDA C - CATEG. D

AREA/SETTORE _____ SERVIZIO/UFFICIO _____
 DIPENDENTE _____

N.	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTI *
1	Risultati ottenuti e impegno profuso		
2	Qualità della prestazione		
3	Rispetto dei tempi		
4	Rapporti interni ed esterni		
5	Capacità di dirigere e coordinare		
6	Grado di flessibilità e coinvolgimento nei processi lavorativi		
7	Grado di responsabilità		
8	Grado di autonomia ed iniziativa personale		
9	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi		
10	Capacità di proporre innovazioni e semplificazioni		
TOTALE			

* massimo 10 p. ad elemento

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE	
	MIN.	MAX
Insuff.	0,5	2
Suff.	2,5	4
Adeguate	4,5	6
Buona	6,5	8
Ottima	8,5	10

IL COMITATO/DI DIREZIONE