

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2016

In data ventuno del mese di dicembre duemilasedici, presso la Residenza Municipale del Comune di Grignasco, ha avuto luogo l'incontro tra: la delegazione di parte pubblica:

Segretario Comunale Regis Milano Michele

Responsabile Area Amministrativa Bonazzi Valentina

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CSA Di Piero Francesco

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL Orlandi Francesco

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL Troiani Maria Rosa

R.S.U. :

Chiappini Laura, Pedriali Stefano, Cacciami Anna

Le delegazioni trattanti, preso atto :

- della stipulazione del CCNL in data 22-01-2004 del "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;

- della stipulazione in data 09-05-2006 del "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2004-2005;

- della sottoscrizione in data 11-04-2008 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali - Quadriennio normativo 2006-2009 - biennio economico 2006-2007;

- della sottoscrizione in data 31.07.2009 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali biennio economico 2008-2009;

Preso atto che:

- tra le prescrizioni di maggior rigore introdotte dalla normativa nazionale in materia di gestione e contenimento della spese del personale, particolare rilievo assumono quelle disposte all'art. 1, comma 557, della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria 2007), riformulato di recente dall'art. 14, comma 7 del d.l. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), che detta la disciplina della spesa di personale negli enti locali soggetti al patto di stabilità interno statuendo, tra l'altro, l'obbligo di assicurare una riduzione della predetta spesa, attraverso il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale;

- particolare rilievo assumono, altresì, le prescrizioni di cui all'art. 9, comma 2-bis del citato decreto che introducono un tetto alle risorse destinate al trattamento accessorio, prevedendo che dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

- il presente contratto ha validità per l'anno 2016 in applicazione del D.Lgs 150/2009 e s.m.i.:

- il testo verrà sottoposto al revisore dell'Ente, ai sensi dell'art. 40, comma 3 del D. Lgs 165/2001, al fine della verifica di compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e con le norme del CCNL vigente.

Per quanto non espressamente trattato nel presente contratto, valgono le norme richiamate nel comma precedente.

INDICE

- Art. 1 – Disciplina del lavoro straordinario
- Art. 2 – costituzione del Fondo CCDI anno 2016
- Art. 3 – Modalità di utilizzo del fondo anno 2016
- Allegato A – Individuazione delle risorse decentrate 2016
- Allegato B) criteri di valutazione pesature indennità responsabilità
- Allegato C) schede valutazione personale

Art. 1

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con un fondo appositamente costituito pari ad **euro € 7.642,25.=** oltre oneri di legge.
Eventuali risparmi di spesa andranno ad integrare il fondo di produttività dell'anno successivo. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dai Responsabili incaricati di P.O e dal segretario Comunale, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".
3. Si dà atto che l'istituto è regolato dall'art. 38/bis CCNL 14.09.2000, il quale recita:
"Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro il trimestre successivo a quello di maturazione.
Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari.
L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio".

Art.2

Costituzione fondo CCDI anno 2016

Visto l'art. 40 del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 150/2009, in virtù del quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa;

Vista la Legge n. 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria 2007) ed in particolare l'art. 1, c. 557, come sostituito dall'art. 14, c. 7 del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/07/2010, che disciplina il concorso delle Autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;

Visto l'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/07/2010, il quale prevede che a decorrere dal 01/01/2011 e fino al 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;

Richiamata la determina n. 331 del 15.12.2016, con la quale sono state quantificate le risorse destinate al Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relative per l'anno 2016 in € 67.855,97= per la quota A relativa alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed € 0.= per la quota B relativa alle risorse variabili annualmente (allegato C);

Dato atto che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, si procederà ove ne ricorrano i presupposti alla riduzione in modo automatico e proporzionale del Fondo (vedi parere ARAN del 13.05.2013 n. 5401).

- nell'ipotesi si determini una variazione del numero dei dipendenti presenti rispettivamente al 01.01.2016 e al 31/12/2016, in sostituzione di personale cessato, si procederà al contestuale aggiornamento del fondo stesso secondo i disposti di legge;

- in relazione alle criticità finanziarie in cui versa l'Ente non si dà applicazione anche per l'anno 2016 all'incremento delle risorse decentrate previste dell'1,2% del monte salari di cui all' **articolo 15, comma 2 CCNL 1° aprile 1999**.

- il fondo per l'anno 2016 risulta determinato presuntivamente nell'allegato sub A), dando atto che a consuntivo si procederà all'aggiornamento conseguente.

Art. 3

Modalità di utilizzo delle risorse decentrate

La Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività dell'anno 2016 è riportata nell'allegato sub A) e verrà liquidata secondo i criteri di cui in calce:

3.1. Risorse destinate al pagamento della indennità di maneggio valori, turno, rischio, disagio

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è assegnata al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio.

I compensi per le indennità di, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e festivo notturno sono utilizzati per retribuire le seguenti posizioni:

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 (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- 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;

Ai sensi dell'art. 31 CCNL successivo del 14.9.2000, al personale educativo dell'Asilo Nido compete una indennità mensile lorda di € 61,97 (L. 120.000) per 10 mensilità incrementata ai sensi dell'art. 6 CCNL del 5.10.2001 per un importo annuo di € 340,86;

Ritenuto inoltre di riconoscere al personale dell'Asilo Nido che svolge una prestazione superiore alle 42 ore settimanali per ulteriori attività di istituto oltre a quelle previste dall'art.

31 del CCNL del 14.09.2000, un incentivo economico di euro 180,00 e liquidato in base ai giorni di effettiva presenza ed al raggiungimento degli obiettivi del personale assegnato al servizio.

3.2. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite specifiche indennità al personale appartenente alle categorie C e D (con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni), in particolare per le figure nominate ai sensi degli artt. 4 e 5 della Legge n. 241/90 e incaricate di responsabilità per i compiti derivanti dall'art. 6 della medesima Legge.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
3. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale;
4. Ai fini della liquidazione delle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità verrà utilizzata la scheda di valutazione di cui all'allegato B).

3.3 Risorse destinate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. Per la corresponsione al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato sono previste le seguenti risorse: € 18.329,86. L'indennità di risultato verrà erogata ad avvenuta verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati da parte del nucleo di valutazione.
2. Le retribuzioni di posizione e risultato nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo sono applicati in esecuzione alla concertazione per la valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999.
3. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene secondo la disciplina contenuta nei vigenti CCNL. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
4. Le risorse vengono finanziate in parte dall'Ente per € 14.735,12 ed in parte con quota di risparmi di spesa a valere sul fondo per € 3.594,74.

3.4 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra-categoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro,
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL dell'11.4.2008;

- c) con l'art. 34, comma 5 del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;
2. 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) per le selezioni accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale;
 - b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto, di cui almeno 3 anni conseguiti presso il Comune di Grignasco a far data dal 01.01.2016.
 - c) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto.
 - d) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 350;
 - e) a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - f) si opera attraverso una procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo di cui all'allegato A dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
4. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto 2 del presente articolo sono destinate le risorse di € 19.462,30 per le figure passate a tutto il 31.12.2015, ricalcolate in relazione alla effettiva spesa sostenuta come da contratti collettivi nazionali.

3.5 Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di incentivazione deve essere finalizzato:
 - a) promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente (risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa);
 - b) promuovere dei progetti obiettivi entro i limiti delle risorse di cui all'art 15, comma 2 del CCNL del 31.03.1999;
 - c) coinvolgere tutto il personale dipendente fatta eccezione del personale incaricato di P.O.
2. Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
3. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle

metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

4. L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi devono realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura, al merito, all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale e al livello professionale del dipendente (categoria di appartenenza), in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. E' esclusa l'attribuzione generalizzata di compensi sulla base di automatismi comunque denominati ivi inclusa la presenza in servizio.
5. L'importo destinato al finanziamento della produttività ed al miglioramento dei servizi è costituito da quanto rimane dallo scorporo degli importi eventualmente destinati al finanziamento degli altri istituti ed alla progressione orizzontale.
La somma massima erogabile per dipendente, non potrà superare la quota della base costitutiva del fondo pari ad una mensilità della retribuzione lorda.
6. La liquidazione effettiva del compenso dovrà avvenire entro e non oltre il mese di Giugno dell'anno successivo alla prestazione.
7. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse in argomento, a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.
9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
10. Ai fini della liquidazione della produttività verrà utilizzata la scheda di valutazione di cui all'allegato C).

Art.4

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e delle norme di legge in materia.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

ALLEGATO A) FONDO 2016

Ammontare del fondo 2016

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità art. 31 comma 2 ccnl 22.01.04 .

Importo complessivo quota A anno 2007 Euro **61.792,95**

Incrementi dotazione organica (1)
(dichiarazione congiunta n. 18 CCNL 22.1.2004) Euro 00,00

Risorse destinate pagamento EX LED. (2)
(art. 15 , C.1 lett. g) C.C.N.L. 1/4/1999
già ricomprese nella quota a) Euro (5.227,92)

Incremento risorse decentrate – 0,5 % monte salari anno 2003 – Inf. 39 % rapporto spesa personale ed entrate correnti.
(art. 4 c. 1 CCNL 09.05.06) Euro 2.655,95

Incremento risorse decentrate – 0,6 % monte salari anno 2005 – Inf. 39 % rapporto spesa personale ed entrate correnti. (3)
(art. 8 c. 2 ccnl 28.02.08) Euro 3.407,07

SUB TOTALE QUOTA A) Euro **67.855,97**

Riduzione fondo quota annua per cessazioni del 2011 ex art. 9, comma 2 bis, legge n. 122/2010 Euro 2.714,24

n. 1 cessazione per mobilità esterna dal 17/07/2011
n. 1 cessazione per mobilità esterna dal 31/08/2011

Riduzione per cessazioni del 2012 ex art. 9, comma 2 bis, legge n. 122/2010 Euro **0,00**

in quanto a fronte di una cessazione dal 01/10/2012 si è proceduto ad una assunzione a far data dal 31/12/2012

la mobilità in uscita dell'anno precedente (2015) (Cat. c/1) è stata compensata con una mobilità in entrata (2016) cat. C4/

TOTALE Euro **65.141,73**

(1) Non sussistono le condizioni non avendo l'Ente provveduto all'incremento della dotazione organica del personale dipendente. Si è provveduto alla riduzione della medesima a n. 28 unità con G.C. n. 2 in data 04/01/2012 .

(2) Importo evidenziato ai fini di una maggiore chiarezza, ma già inserito nell'importo complessivo quota A anno 2007 (comprensivo incremento anno 2004/2005).

(3) Da finanziare con mezzi di bilancio.

QUOTA B)

Risorse variabili annualmente art. 31 comma 3

- Art. 15 comma 1 lett. D ccnl 1.4.99

Risparmi art. 43 L.449/97 e ccnl 1.4.99 modif.
da ccnl 5.10.01 (sponsorizzazioni, ecc.)

Euro 00,00

- Art. 15 comma 1 lett. E ccnl 1.4.99

Economie Part Time anno 1999 e successivi

Euro 00,00

**- Art. 15 comma 1 lett. K ccnl 1.4.99 e Art.4
comma 3 ccnl 5.10.01**

Specifiche disposizioni di Legge (Merloni, ICI, Rimborso
Ministero Interno ecc.) (4)

Euro 3.000,00

- Art. 15 comma 1 lett. M ccnl 1.4.99

Risparmi lavoro straordinario art. 14 anno
precedente e somme banca ore non corrisposte
entro l'anno successivo al loro accantonamento

Euro 00,00

- Art. 15 comma 2 ccnl 1.4.99

Integrazione risorse fino al 1,2% m.s. 1997

Euro 00,00

- Art. 15 comma 5 ccnl 1.4.99

Riorganizzazione di servizi e accrescimento di
quelli esistenti. (5)

Euro 00,00

- Art. 54 ccnl 14.9.00

Notifiche Messi comunali

Euro 00,00

TOTALE GENERALE anno 2016

Euro 68.141,73*

Le parti si impegnano a ricalcolare l'importo effettivo del fondo prendendo in considerazione la dichiarazione congiunta n° 14 e la rila dei cessati, utilizzando ai fini del calcolo il prospetto Tabella 15 del conto annuale con l'esplicazione delle singole voci di spesa

(4) Quota già inserita ambito singoli progetti art. 90 DLGS 163/2006.

(5) Quota oggetto di contrattazione. Non vi sono ipotesi di accrescimento.

Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

Sulle somme restanti viene disposto il rispetto di quanto previsto dall'art. 54 comma 3 Bis del Decreto Legislativo 150/2009 "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di

efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato".

**Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività
ANNO 2016**

FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

Al di fuori del Fondo Euro 7.642,25=

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Al di fuori del fondo - Ente privo di figure dirigenziali, previste:

n. 3 (tre) Posizione organizzative Euro 18.329,86=
di cui euro 14.735,12 finanziate con fondi di bilancio ed euro 3.594,74 mediante recupero quota di fondo salario accessorio di n°tre unità incaricate di P.O. di cui una a far data dal 01/07/2012 ed un'altra unità in convenzione.

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2016

FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- Importo complessivo progressioni economiche
riaccertato Euro 22.668,17=

FONDO INDENNITA' DI COMPARTO

Importo indennità anno 2016 (comprensiva quota parte anno
2002 Inserita nella quota A) Euro 9.301,53

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CATEGORIA D - C - B (MISURA NON SUPERIORE A 2.500 EURO ANNUI LORDI)

(Art. 36 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del ccnl 1.4.99, sostituito dall'art. 7 CCNL 9.5.2006)

Euro 9.650,00

**SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PROFESSIONALI
CATEGORIE B – C – D (IMPORTO MASSIMO ANNUO 300 EURO)**

(Art. 36, comma 2, ccnl 2004 compensi per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di: Ufficiale di Stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile tributi, archivisti informatici, addetti U.R.P. ecc.)

Euro 0,00

PERSONALE EDUCATIVO:

Indennità art. 31 comma 7 ccnl 14.9.00 (pers. educ.) ed
indennità art. 6 ccnl 5.10.01 (pers. educ.)

TOTALE Euro 2.089,40

Recupero quota di fondo salario accessorio
di n°3 (tre) unità incaricate di P.O Euro 3.594,74

**- INDENNITA' MANEGGIO VALORI
(Minimo 0,52 massimo 1,55 euro al giorno)**

(Art. 36 ccnl 14.9.2000 indennità giornaliera minimo euro 0,52, massimo euro 1,55, per il personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le giornate di effettivo esercizio della funzione)

Euro 578,76

- Disagio

(art. 17, comma 2, lettera e) ccnl 1.4.99, modificato dall'art. 36 ccnl 22.1.04 - compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A – B – C)

Euro 0,00

- Indennità di rischio (Importo mensile di euro 30)

(Art. 37 del ccnl 14.9.2000, modificato dall'art. 41 del ccnl 22.1.04 indennità per prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica. Importo mensile di euro 30 con decorrenza dal 31.12.2003)

Euro 1.993,87

- Indennità di turno

Euro 0,00

- Accordo Asilo Nido

(attività eccedenti le 42 settimane contrattuali lavorate per ulteriori attività di istituto)

Euro 180,00

- Reperibilità

(art. 17, comma 2, lettera d) , secondo la disciplina degli artt. 11, comma 12, 13, comma 7 e 34, comma 1, lettera f) g) ed h) del d.p.r. 268/87. dell'art 28 del d.p.r. 347/83, del art. 49 del d.p.r. 333790.)

Euro 00,00

Legge Merloni Ove inserita in quota B

Rimborso Ministero Interno ove inserito in quota B

Euro 3.000,00

TOTALE

Euro

Produttività

Euro

15.085,26

TOTALE

Euro

68.141,73

Allegato B

ANALISI CONGIUNTA DEI CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' - Articolo 17, comma 2, lettera f) del Ccnl dell'01/04/1999

Viene pertanto stabilito quanto segue:

- una quota delle risorse di cui **all'art.15** è destinata a formare un **Fondo** utilizzato per compensare, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale delle categorie B, C e D (non incaricato di posizioni organizzative) individuato dal Responsabile del Servizio con atto formale;
- la somma destinata a tale compenso (che non potrà superare l'importo di € 2.500,00 annui pro capite) in sede di delegazione trattante, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri di seguito indicati;
- ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare i seguenti indicatori di pesatura, dei quali vengono specificati i criteri riportati nelle allegate tabelle:

20 punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
40 punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI DI RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
40 punti	LIVELLO DI AUTONOMIA

Criteria esplicativi degli indicatori

Punti	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA – 20 PUNTI
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi
15	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi
10	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' – 40 PUNTI
Da 30 a 40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). la complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Da 20 a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo

	vertice politico dell'Ente ecc.)
Da 10 a 20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA – 40 PUNTI
Da 30 a 40	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente
Da 20° a 30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Da 10 a 20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

ALLEGATO C)

Scheda di valutazione per attribuzione produttività: saranno valutati i seguenti aspetti.

A) SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

COGNOME:	NOME:
AREA	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

<u>Elementi di Valutazione</u>	<u>Punteggio assegnato</u>
Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio (su certificazione del Nucleo di Valutazione)	Max 40 punti
Valutazione da parte del Responsabile di Area Titolare Posizione Organizzativa	Max 50 punti
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	Da 0 a 3
Efficienza organizzativa e affidabilità	Da 0 a 5
Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza	Da 0 a 3
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	Da 0 a 7
Grado di responsabilizzazione verso i risultati.	Da 0 a 3
Abilità tecnico operativa	Da 0 a 7
Livello di autonomia – Iniziativa	Da 0 a 7
Rispetto dei tempi di esecuzione - Rilascio delle procedure	Da 0 a 3
Quantità delle prestazioni	Da 0 a 5
Flessibilità	Da 0 a 7
Performance organizzativa	Max 10 punti
<u>TOTALE</u>	<u>Max 100 punti</u>

Grignasco li

Il Responsabile di Servizio	Il dipendente per presa visione
-----------------------------	---------------------------------

--	--

Valutazione da parte del Titolare Posizione Organizzativa (Max 50 punti):

Per ogni criterio di valutazione si possono indicare solo numeri interi.

CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

CAPACITÀ DI LAVORARE E DI GESTIRE IL RUOLO RIVESTITO

Si valutano l'attitudine al lavoro di gruppo, la gestione del proprio ruolo all'interno del gruppo di lavoro, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard quali - quantitativo del servizio.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

TENSIONE MOTIVAZIONALE AL MIGLIORAMENTO DEL LIVELLO DI PROFESSIONALITÀ

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

ABILITÀ TECNICO OPERATIVA

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

PUNTEGGIO DA 0 a 7

RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

PUNTEGGIO DA 0 a 3

QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

PUNTEGGIO DA 0 a 5

FLESSIBILITÀ

Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione.

PUNTEGGIO DA 0 a 7

Performance organizzativa (Max 10 punti):

Punti	
0	Il giudizio della valutazione è gravemente insufficiente (soddisfazione $\leq 30\%$)
2	Il giudizio della valutazione è insufficiente (soddisfazione $>30\%$ e $\leq 49\%$)
5	Il giudizio della valutazione è lievemente insufficiente (soddisfazione $>49\%$ e $\leq 59\%$)
6	Il giudizio della valutazione è sufficiente (soddisfazione $>59\%$ e $\leq 69\%$)
7	Il giudizio della valutazione è discreto (soddisfazione $>69\%$ e $\leq 79\%$)
8	Il giudizio della valutazione è buono (soddisfazione $>79\%$ e $\leq 89\%$)
10	Il giudizio della valutazione è ottimo (soddisfazione $>89\%$)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si dicono reciprocamente che nel caso si verificano, a seguito di nuove assunzioni di personale, delle variazioni nell'ambito delle singole voci di utilizzo del fondo, si procederà al conseguente ricalcolo sulla base delle effettive somme da erogare mantenendo invariate le specifiche indennità attribuite sulla base di provvedimenti attributivi.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Parte Pubblica:

Segretario Comunale _____

Responsabile Area Finanziaria _____

Delegazione Sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Sigg.:

Cacciami Anna _____

Chiappini Laura _____

Pedriali Stefano _____

Rappresentanti sindacali territoriali del Comparto delle Autonomie Locali

Organizzazione Sindacale Territoriale CSA _____

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL _____

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL _____

Grignasco li