COMUNE DI CAZZAGO SAN MARTINO

ACCORDO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2017

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 25/05/2005 e ss.mm.ii.;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008,31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente a i criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità di un anno ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2017 e sino al 31 dicembre 2017;
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, le progressioni orizzontali.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Per l'anno 2017 (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 e s.m.i., tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall' Amministrazione e della Circolare nr 20 del MEF- RGS Prot. 39875 del 08/05/2015.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04 .1999 (confermate nell' ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Ai sensi degli articoli 30 e seguenti del CCNL in data 22/01/2004 , del CCNL del 9.5.2006, del 11.04.2008 e del successivo CCNL 31-07-2009, le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate ed assegnate nelle misure risultanti dalle tabelle di seguito riportate:

COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono definite per il 2017 in €. 27.319,54 oltre ad €. 6.000,00 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, codice della strada ecc.).
Di detta somma € 15.644,64 derivano dall'impiego di risorse stabili ed € 11.674,90 derivano dall'impiego di risorse variabili.
Nelle risorse variabili sono previsti inoltre €. 31.848,53 necessari per l'attribuzione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. 50/2016 che si intendono "congelati" e pertanto non verranno liquidati fino al necessario chiarimento in ordine alla necessità di includere tale somma nel limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, come indicato dalla sezione autonomie della Corte dei Conti.

Le parti convengono di destinare tali risorse al personale di ruolo (compreso quello proveniente da altre amministrazioni), previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi di servizio finalizzati al consolidamento ed al miglioramento dell'attività complessiva dell'Amministrazione. La realizzazione di tali obiettivi è evidenziata a consuntivo dai Responsabili delle Aree e dal Segretario Generale.

MODALITA' DELLE VERIFICHE E TEMPI DI EROGAZIONE:

Il compenso diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per l'anno 2017 sarà erogato in misura proporzionale al punteggio attribuito sulla base del vigente sistema di valutazione.
L'importo teoricamente spettante sulla base del punteggio sopra attribuito viene ridotto in base alle assenze registrate da ciascun dipendente.
Non si considerano assenze le ferie, le festività soppresse, le assenze per infortunio inferiori a sei mesi senza colpa del dipendente, i recuperi di ore, i riposi compensativi, i permessi sindacali. Ai sensi dell'art. 71 comma 5 del D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008 non si considerano assenze il congedo di maternità obbligatoria, compresa

l'interdizione anticipata dal lavoro, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 e i permessi di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/92.
Le assenze, calcolate sulla base dei criteri di cui sopra, vanno rapportate a n. 360 giorni annui (anno commerciale). In tale modo viene calcolata la percentuale di decurtazione.
Il premio è erogato in rapporto alla percentuale di prestazione oraria (tempo intero, tempo parziale).
Il premio teoricamente spettante in base alla scheda di valutazione, rapportato alle assenze e alla percentuale di lavoro, viene riparametrato in funzione della posizione giuridica/economica ricoperta dal lavoratore sulla base dei seguenti parametri:

- categoria B: 100;
- categoria C: 115;
- categoria D: 130;

Il calcolo definitivo deriva quindi dal prodotto della valutazione per il coefficiente prima riportato, moltiplicato per il coefficiente dato dalle presenze.
La somma di tutti i punteggi costituirà il denominatore del rapporto rispetto al fondo complessivo, ed il punteggio per dipendente sarà di riferimento per il premio finale.
L'importo destinato al premio incentivante sulla base dei criteri sopra descritti è stato quantificato in via preventiva in €. 27.319,54 così come figura nello schema finanziario dell'accordo, che viene allegato. L'importo risulta quantificato in via preventiva, in quanto i risparmi derivanti dalle voci variabili del fondo e dall'attribuzione delle progressioni orizzontali, nel limite massimo del fondo 2016, verranno fatti defluire nel fondo produttività.
Il compenso per la produttività verrà erogato entro il mese di marzo 2018.

DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI SECONDO I DIVERSI ISTITUTI

1) INDENNITÀ DI TURNO, RISCHIO, DISAGIO.

Sono erogate al personale interessato, in rapporto alla percentuale di prestazione oraria (tempo intero o tempo parziale) e sulla base della presenza, rapportando i giorni di effettiva presenza al numero di giorni lavorativi richiesti nel mese.

1.1. Indennità di turno art. 22, C.C.N.L. 14/09/2000

Il personale di Polizia Municipale effettua la turnazione dell'orario di lavoro articolata in 6 giorni al fine di assicurare la copertura del servizio dal lunedì al sabato dalle ore 7,30 alle ore 19,00.
Le risorse complessive destinate al presente istituto ammontano a €. 6.500,00 a titolo di indennità di turno anno 2017.
Le somme spettanti sono erogate con cadenza periodica, compatibilmente con le esigenze organizzative del datore di lavoro.

1.2. Indennità di rischio

Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi (art. 37 del C.C.N.L. 22/01/2004).
Sono erogate al personale interessato, in rapporto alla percentuale di prestazione oraria (tempo intero o parziale) sulla base della presenza, rapportando i giorni di effettiva presenza al numero di giorni lavorati richiesti nel mese.
L'indennità è erogata al personale inquadrato nella Categoria B destinato a tipologie di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi.
L'indennità è quantificata in €. 30,00 mensili ai sensi dell'art. 41 del C.C.N.L. 22/01/2004.
Le risorse destinate a detto fondo ammontano a €. 720,00 da corrispondere alle seguenti figure:

- Capo operaio
- Operaio
- Messo notificatore.

1.3. Indennità di reperibilità

In applicazione della disciplina dell'art. 23 del C.C.N.L. 14/09/2000, come integrata dall'art. 11 del C.C.N.L. Del 05/10/2001 per la Polizia Locale (mensilmente) è prevista un'indennità di pronta reperibilità di €. 5.250,00 complessive.
Il servizio di reperibilità si attua sulla base di prospetti mensili di programmazione dei turni di reperibilità da predisporsi a cura del Responsabile dell'Area Gestione del Territorio e del Responsabile Polizia Locale.
Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con un'indennità di €. 10,32 lorde per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a sei volte al mese. Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a 4 ore, è proporzionalmente ridotta, in funzione della sua durata oraria, con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%. Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
Le somme spettanti sono erogate con cadenza periodica, compatibilmente con le esigenze organizzative del datore di lavoro.
Le indennità suddette non spettano al personale incaricato di posizione organizzativa.

1.4. Indennità di disagio

In applicazione dell'art.17, comma 2, lettera d) del CCNL 1/4/1999 è prevista l'indennità di disagio per prestazioni lavorative degli operai in caso di neve, frane, calamità particolari, urgenze diverse, ecc..., per il personale dell'ufficio TIA per aperture sportello al di fuori dell'orario di servizio, per il personale della biblioteca in caso di manifestazioni culturali e aperture del Teatro Comunale al di fuori dell'orario di servizio e per il personale dell'ufficio anagrafe per la celebrazione di matrimoni al di fuori dell'orario di servizio.
L'indennità è prevista per un importo giornaliero di €. 20,00. importo previsto € 2.000,00

1.5. Indennità maneggio valori

Visto l'art. 36 del C.C.N.L. sottoscritto in data 14.09.2000, che prevede la corresponsione di un'indennità maneggio valori al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;

Visto il Decreto Sindacale n. 2 del 03/01/2017, con il quale si è conferito l'incarico di Agenti Contabili ai dipendenti: Porta Claudia, Martinelli Piera, Paderni Gabriele, Bonomo Silvano e Rubagotti Alessandra.
Considerato che viene corrisposta l'indennità di maneggio valori anche alla dipendente Paderni Marina in servizio presso la Farmacia della Società Comunale;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 16.12.2016 ed il relativo decreto sindacale n. 1 del 02/01/2017con la quale si è individuata la Sig.ra Martinelli Piera, Collaboratore amministrativo, inquadrata nella cat. B3, presso l'Uff. Economico-Finanziario, quale dipendente idoneo all'espletamento delle funzioni di economo comunale.

Dato atto che al personale in posizione organizzativa non compete la presente indennità, le parti concordano, per il 2017 un totale di € 1.000,00 ed il seguente importo giornaliero:

- Cassiere servizio economato €. 1,55
- Cassiere servizi demografici €. 0,52
- Cassiere Ufficio Edilizia €. 0,52
- Commessa di Farmacia €. 0,52

L'indennità è attribuita per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai servizi comportanti maneggio di valori, come risulterà dal prospetto dei singoli responsabili attestante il numero dei giorni di effettiva presenza del lavoratore.
Tale indennità sarà erogata nel caso in cui avvenga un maneggio superiore a €. 300,00 annui.
La liquidazione di quanto previsto dal seguente accordo avverrà in un'unica soluzione e sarà erogata unitamente ai saldi degli emolumenti accessori per l'anno di riferimento del seguente accordo.

2. RISORSE DESTINATE A COMPENSARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITA'

2.1 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'indennità prevista dall' art. 36 comma 2 del CCNL 22. 01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale (indennità individuale di €. 300,00 annui). Tale quota sarà proporzionalmente ridotta in relazione all'effettiva presenza in servizio. - Risorse complessive assegnate per la seguente voce €. 1.500,00;
b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari apicali che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda agli Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe, e ufficiali Elettorali;
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Segretario Comunale in accordo con il Funzionario apicale definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, l'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionalmente ridotte in caso di prestazione part-time. Sono disposte e liquidate dal Responsabile del Personale.
In considerazione del contratto in comodato d'uso gratuito stipulato con la ditta Sister's House di Gabriella Iannucci, per l'utilizzo di locali presso l'immobile denominato "Villa Sister's House" e istituzione di separato ufficio di stato civile per celebrazione di matrimoni con rito civile, deliberato nella delibera di Giunta n. 140 del 29/12/2016, viene prevista la corresponsione di euro 50,00 per ogni dipendente del Servizio di Stato Civile che presenzia a ogni rito di celebrazione matrimonio.
In occasione di lavoro straordinario effettuato in periodi di consultazione elettorale, si dispone che i dipendenti che debbano usufruire di riposo compensativo, predispongano, in accordo con l'Ufficio Personale, il piano dettagliato dei giorni di riposo, da effettuarsi entro un mese dalla data della consultazione elettorale.

2.2 INCENTIVI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' DIPENDENTI CATEGORIA C D

Risorse complessive assegnate per la presente voce: €. 11.500,00.

In applicazione della disciplina di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) – modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006 ai dipendenti di categoria D senza posizione organizzativa può essere riconosciuta una indennità non superiore a €. 2.500,00 annui lordi finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D ed inoltre a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina art. 11, c. 3 C.C.N.L. 31.03.1999 (è disapplicata la disciplina dell'art. 36, comma 1, del CCNL del 22/01/2004).

1. In riferimento a quanto previsto dall' art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall' art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Segretario Comunale in accordo con il Funzionario apicale, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano particolari responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per particolari responsabilità.
Il Segretario Responsabile del Personale provvede al riparto delle somme tra le varie aree ovvero settori, sulla base delle unità di personale interessate.
4. Le fattispecie alle quali il Segretario Comunale in accordo con il Funzionario apicale dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;

b) Responsabilità gestionale, che comprende:
1. Responsabilità di procedimenti di spesa;

2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:
1. Responsabilità di processo;
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Segretario Comunale ovvero del Funzionario apicale;

5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €.500,00 ad un massimo di €. 2.500,00, è determinato dal Segretario Comunale in accordo con il Funzionario apicale applicando i criteri di cui all'unita scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per particolari responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, in sede di erogazione delle risorse decentrate per la produttività dell'anno successivo alla maturazione.
7. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA
Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 17, comma 2, 1ett. f. CCNL 01/04/1999 e smi)

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	punti a 1 a 5
b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	punti a 1 a 5
2) Resp. di coordinamento	punti a 1 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	punti a 1 a 5
c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'
Da 41 a 45 Punti = € 2.500,00
Da 33 a 40 Punti = € 2.000,00
Da 27 a 32 Punti = € 1.500,00
Da 21 a 26 Punti = € 1.000,00
Da 13 a 20 Punti = € 500,00

La liquidazione di quanto previsto dal seguente accordo avverrà in un'unica soluzione e sarà erogata unitamente ai saldi degli emolumenti accessori per l'anno di riferimento del seguente accordo.

2.3 INCENTIVI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E REGOLAMENTI

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 14.12.2015, avente per oggetto: "Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo per la progettazione – collaudi tecnici – amministrativi di opere pubbliche ed attività extra"

Fondo Incentivi per funzioni tecniche - (art. 113, D.Lgs. 50/2016)

Nella definizione delle "risorse variabili" per l'anno 2017, come da prospetto "Fondo risorse decentrate anno 2017", è stata inserita la somma di €. 31.848,53 necessaria per l'attribuzione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. 50/2016.
Tale somma si intende "congelata" e pertanto non verrà liquidata fino al necessario chiarimento in ordine alla necessità di includere tale somma nel limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, come indicato dalla sezione autonomie della Corte dei Conti.
Nel caso in cui dovesse essere confermata l'inclusione di tale somma nel limite del salario accessorio, non si procederà alla liquidazione e la somma prevista costituirà avanzo di amministrazione.

Fondo ICI:

In applicazione del regolamento ICI art. 12 il fondo è costituito da un importo di €. 6.000,00 destinato al personale dipendente, vista la trasversalità delle funzioni svolte verrà erogati al personale che ha prestato la propria collaborazione all'attività di recupero delle entrate comunali.

3. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI STRUMENTI DI PREMIALITÀ, SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nell'anno di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente (schede allegate);
b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.;
c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell' art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V); conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente in applicazione dell' art. 31 del D.Lgs. 150/2009.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dal Comune si basa sulla valutazione delle seguenti componenti:

- caratteristiche individuali (comprensione del ruolo, raccordo con gli altri lavoratori, ritmi di lavoro, attenzione ai clienti) anche in relazione agli obiettivi attribuiti all'ufficio/servizio.

Sulla base dei risultati annuali della performance i dipendenti conseguono un punteggio individuale di valutazione.
Il premio individuale di produttività è definito in misura proporzionale al punteggio conseguito, fermo restando che nessun premio può essere assegnato in presenza di punteggio pari o inferiore a 45/100.

3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza del presente accordo, purché non in conflitto con le norme di legge si effettueranno progressioni economiche orizzontali secondo quanto previsto nell'allegato "A" documento che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo.

letto, confermato e sottoscritto.

Cazzago San Martino, 22/12/2017

Per la delegazione di parte pubblica:

Il Segretario Generale
Dott.ssa Maria G. Fazio

Per la delegazione di parte sindacale:

Sig. ra Ferrari Anna Maria R.S.U.

Sig.ra Rubagotti M. Alessandra R.S.U.

Sig.ra Scalvini Silvana R.S.U.

CISL FP

CGIL FP

ALLEGATO A

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO AVENTE AD OGGETTO PROGRESSIONI ECONOMICHE

L'anno 2017 il giorno 22 del mese di dicembre

TRA

La **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA** – Dr.ssa Maria G. Fazio

E

La **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Sig. ra Ferrari Anna Maria Sig.ra Rubagotti M. Alessandra, Sig.ra Scalvini Silvana

viene stipulato il seguente Accordo Collettivo Integrativo, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e relative vigenti disposizioni contrattuali avente ad oggetto LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Premesso che con determinazione del responsabile dell'area finanziaria N. 503 del 18/12/2017, esecutiva ai sensi di legge, è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017 e che è in corso di discussione l'ipotesi di accordo sull'utilizzo dei fondi contrattuali del comparto per l'anno 2017.

Le parti sottoscriventi concordano di avviare le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2017 subordinatamente alla conclusione della procedura selettiva entro l'anno.

A tal fine, le parti concordano:
che la progressione sarà attribuita fino al 50% del personale in servizio al primo gennaio 2017, con arrotondamento all'unità superiore, al quale non sia già stata attribuita la progressione nel 2015 e nel 2016, nel limite della somma destinata a tale istituto pari ad € 5.906,53;
Che le progressioni orizzontali non saranno attribuibili al personale con meno di 2 anni di anzianità di servizio all'interno del Comune di Cazzago San Martino.

- eventuali economie saranno destinate alla produttività individuale.

L'attribuzione avverrà secondo criteri e metodologia di seguito descritti, validi anche per gli anni seguenti.

QUADRO LEGISLATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

L'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo 27.10.2009, n. 150, prevede l'obbligo di assegnazione di progressioni economiche in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Detta norma, costituisce un canone giuridico precettivo per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego.
In particolare, il criterio della selettività, appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione delle competenze e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti).
I medesimi criteri, si rinvengono nell'articolo 52, comma 1bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.
Con riferimento al vigente ordinamento contrattuale, i criteri per le progressioni economiche orizzontali, trovano tuttora la propria disciplina nell'articolo 05 del C.C.N.L. 31.03.1999.
Detta norma stabilisce che le progressioni economiche all'interno della categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto dei seguenti criteri:
a) per i passaggi nell'ambito della categoria "A", sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c), adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie "B" e "C", gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;
c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie "B" e "C", previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale;
d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie "B" e "C", nonché per la progressione economica all'interno della categoria "D", secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:
- del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, della partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Si prende atto:
- che la vigente disciplina contrattuale prevede che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale;
- che il Ministero dell'Economia e delle Finanze (note applicative alla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012) ha precisato che, in caso di attribuzione selettiva di progressioni economiche orizzontali, è fatto divieto di utilizzare in sede di contratto integrativo criteri di rotazione comunque denominati (c.d. graduatorie a scorrimento).

DECORRENZA

Si dà atto, come stabilito dall'ARAN, dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, che non risulta possibile retrodatare la decorrenza delle progressioni anteriormente al 01 gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse (si veda per tutti il parere MEF-RGC protocollo 17635 del 27.02.2004).

REQUISITI E CRITERI DI AMMISSIONE

I requisiti di ammissione per la partecipazione alle selezioni sono di seguito descritti.
E' ammesso, con procedimento d'ufficio, per l'accesso alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni orizzontali nell'anno 2017 e seguenti, il personale in possesso dei seguenti requisiti:

a) rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 01 gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica e che non si trovi già nell'ultima fascia contrattuale disponibile;
b) possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi alla data di decorrenza della progressione prevista presso il Comune di Cazzago San Martino;
c) non essere destinatario, nel biennio di riferimento, di sanzioni disciplinari, maggiori del rimprovero verbale.

PROCEDURA DI SELEZIONE

I criteri per le progressioni economiche, sono precostituiti e declinati in apposita scheda di valutazione che esplicita i parametri della performance individuale.
La selezione avviene, pertanto, sulla base di valutazione effettuata con apposita scheda individuale dei comportamenti organizzativi e della performance quali-quantitativa individuale conseguiti nell'anno 2017.
La valutazione viene effettuata dal Segretario Generale sentito il responsabile del servizio competente.
La valutazione è espressa in centesimi e viene escluso dalla selezione il personale che abbia conseguito un punteggio inferiore a 60/100.
In base agli esiti delle valutazioni di cui sopra, verrà formulata una graduatoria per le varie categorie.

RISORSE ECONOMICHE E CRITERI DI ASSEGNAZIONE

Le progressioni sono assegnate in funzione della graduatoria definita in base alla valutazione e a parità di punteggio la progressione è garantita:
a) al personale inquadrato nella fascia più bassa;
b) ad ulteriore parità di punteggio ottenuto è garantita la progressione economica al personale in possesso della maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato.

La valutazione delle risorse economiche disponibili per l'effettuazione di progressioni negli anni successivi verrà effettuata tenuto conto del consuntivo dell'utilizzo del fondo, valutando le eventuali risorse ulteriori che dovessero rendersi disponibili.
In ogni caso deve essere assicurata la tenuta economica del fondo e del finanziamento con il medesimo degli altri istituti contrattuali ricadenti sullo stesso, considerato che la spesa per le progressioni economiche costituisce spesa strutturale.

CONTROLLO IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'esito positivo del controllo da parte del Revisore dei Conti, secondo quanto previsto dall'articolo 40bis del Decreto legislativo n. 165/2001 ed alla certificazione dell'ipotesi contrattuale sull'utilizzo dei fondi contrattuali per l'anno 2017.
Nell'evenienza di rilievi formulati che comportino la necessità di procedere a revisione, le parti si impegnano a riconvocarsi.

Letto, confermato e sottoscritto, Cazzago San Martino , 22/12/2017

Per la delegazione di parte pubblica:

Il Segretario Generale
Dott.ssa Maria G. Fazio

Per la delegazione di parte sindacale:

Sig. ra Ferrari Anna Maria

Sig. ra Rubagotti M. Alessandra

Sig.ra Scalvini Silvana

CISL FP

CGIL FP

INDICATORI DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CATEGORIE "A" E "B"

- svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati
- utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati
- livello di iniziativa professionale
- flessibilità nella prestazioni
- rapporti con l'utenza
- relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi

INDICATORI DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CATEGORIA "C"

- utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati
- livello di iniziativa professionale
- rapporti con l'utenza
- relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi
- arricchimento professionale
- orientamento alla soluzione dei problemi

INDICATORI DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CATEGORIA "D"

- livello di iniziativa professionale
- rapporti con l'utenza
- relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi
- arricchimento professionale
- orientamento alla soluzione dei problemi
- grado di autonomia e responsabilità
- orientamento ai risultati

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIE DI APPARTENENZA "A" E "B"

SERVIZIO ----------

DIPENDENTE ----------

INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	20	
utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	20	
livello di iniziativa professionale	20	
flessibilità nella prestazioni	20	
rapporti con l'utenza	10	
relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi	10	
TOTALE	100	

Data ----------

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Per presa visione:
IL DIPENDENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA "C"

SERVIZIO ----------

DIPENDENTE ----------

INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	20	
livello di iniziativa professionale	20	
rapporti con l'utenza	20	
relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi	20	
arricchimento professionale	10	
orientamento alla soluzione dei problemi	10	
TOTALE	100	

Data ----------

Data ----------

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Per presa visione:
IL DIPENDENTE

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA DI APPARTENENZA "D"

SERVIZIO ----------

DIPENDENTE ----------

INDICATORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
livello di iniziativa professionale	20	
rapporti con l'utenza	20	
relazioni con i colleghi ed adattamento ai mutamenti organizzativi	20	
arricchimento professionale	20	
orientamento alla soluzione dei problemi	10	
grado di autonomia e responsabilità	05	
orientamento ai risultati	05	
TOTALE	100	

Data ----------

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Per presa visione:
IL DIPENDENTE