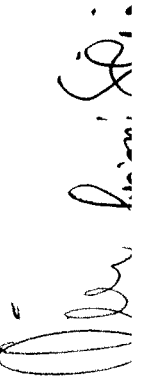
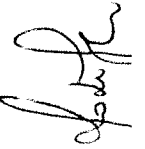


COMUNE DI MARMIROLO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013-2015

(adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009)



TITOLO I

Disposizioni Generali

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto avranno vigenza per il triennio 2013-2015, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2

Quadro normativo e contrattuale

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 (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n.44 del 26.02.1998 ;

□ Regolamento disciplinante il sistema di premialità, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 14.07.2011

□ Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.26 del 19.03.2011

□ 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.

Le parti prendono atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai 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).

Articolo 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
2. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio
3. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
4. Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività
5. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
6. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997

TITOLO II

Trattamento Economico del Personale

Articolo 4

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, tenendo conto degli indirizzi dati dalla Giunta Comunale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

Articolo 5

Criteri ed indirizzi per la destinazione delle risorse decentrate

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999, con i seguenti criteri:

- prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35 CCNL 22.01.2004): tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione. Alle progressioni orizzontali non sono destinate ulteriori risorse decentrate fino alla scadenza del blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010.
- prevedere le risorse necessarie per il finanziamento dell'indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.2004): tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle

posizioni organizzative (art. 17, 2° comma lett. f) CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 7 CCNL 9.5.2006) in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente ;

- prevedere le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, lavoro domenicale, etc.) (art. 17, 2° comma, lett. d CCNL 1.4.1999) sulla base delle esigenze di presidio dei servizi individuate dall'ente con motivato riferimento al perseguimento dell'interesse pubblico, nelle funzioni e attività di sua competenza e secondo i vincoli derivanti dalla consistenza degli organici, dall'obbligo di contenimento delle spese di personale e dalla conseguente necessità di razionalizzazione dei servizi e degli interventi; le fattispecie e i valori sono individuati dal CCNL o dal presente contratto;

- prevedere le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate, finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1.4.1999), in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto;

- prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, al fine di riconoscere i contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004). L'attribuzione delle risorse dovrà avvenire in attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

Il sistema di valutazione è teso a: orientare le prestazioni al risultato, migliorare gli standard prestazionali e aumentare l'integrazione del personale; individuare le potenzialità individuali per far fronte ai bisogni di crescita dell'organizzazione e di sviluppo individuale. Le risorse sono destinate secondo i seguenti criteri: miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione dei valori economici riconosciuti a fronte di prestazioni diversamente valutate. L'attribuzione dei compensi relativi alla incentivazione della produttività dovrà essere strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento quali quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa. Essa è altresì collegata agli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione dell'ente, ai risultati effettivamente conseguiti, nonché all'attività ordinaria come risultante dal piano degli indicatori dell'ente. Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Articolo 6

Destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori

B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza,

diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte , i distinte prestazioni fornite

C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate fino alla scadenza del blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, salvo le risorse che finanziano le PEO attribuite prima dell'entrata in vigore di detta norma.

D. Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente

Articolo 7

Criteri generali di riparto dei piani di razionalizzazione

Ai sensi dell'art. 16 – comma 4 – del D.L. 98/2011, convertito con legge 111/2011, sarà destinata alla contrattazione decentrata integrativa una quota, annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata e comunque contenuta entro il limite massimo del 50%, dei risparmi ottenuti e documentati nella relazione di performance e validati dal collegio dei revisori dei conti, conformemente alla normativa vigente in materia e secondo modalità che le parti si riservano di ulteriormente definire. Tali incentivi, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 141/2011, saranno erogabili esclusivamente con applicazione della “fasce di premialità” di cui al D. Lgs. 150/2009.

Articolo 8

Indennità: principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”.

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproportionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Contratto, è di esclusiva competenza del Responsabile e dovrà esserne data comunicazione alla RSU ed alle delegazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile .

Articolo 9

Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di settore e dovrà esserne data comunicazione alla RSU ed alle delegazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Indennità di maneggio valori

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa - secondo quanto segnalato dai singoli responsabili di servizio - per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati - Importo indennità giornaliera

- fino a € 5.500,00 € 0,50
- da € 5.501,00 a € 13.000,00 € 0,75
- da € 13.001,00 a € 26.000,00 € 1,00
- da € 26.001,00 a € 40.000,00 € 1,25
- oltre 40.000,00 € 1,50

Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C,

quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Entro il mese di novembre la Giunta Comunale, su proposta dell'ufficio di direzione, determinerà, tenendo conto della situazione organizzativa e funzionale prevista per l'esercizio finanziario successivo, il punteggio massimo assegnato a ciascuna area per la parametrizzazione delle indennità di responsabilità attribuibili nell'ambito dell'area stessa.

Sarà compito del responsabile di servizio assegnare ai propri collaboratori compiti e/o attività di particolare rilevanza che possano comportare l'attribuzione di "indennità di specifiche responsabilità", con conseguente compilazione dell'allegata scheda (allegato A), fermo restando che la sommatoria dei punteggi delle singole schede dell'area non potrà superare il punteggio massimo attribuito all'area stessa.

La graduazione delle posizioni (pesatura) che saranno destinatarie dell'indennità è stabilita in tre fasce a cui corrisponderanno punteggi differenziati sulla base di livelli di responsabilità alta, media e bassa. I punteggi per ciascuna fascia saranno annualmente fissati dalla Giunta Comunale in sede di determinazione della sommatoria del punteggio massimo complessivo di cui sopra.

Sulla base dell'allegata scheda, ogni responsabile di servizio provvederà alla valutazione delle specifiche responsabilità di ciascun dipendente interessato ed alla conseguente collocazione del medesimo in una delle tre fasce individuate.

In sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate dovrà essere determinato l'importo delle risorse decentrate assegnate per la retribuzione di indennità per specifiche responsabilità.

Gli importi economici delle indennità corrispondenti a ciascuna fascia saranno determinati con sistema proporzionale tra il punteggio massimo complessivo della pesatura (sommatoria dei punteggi massimi assegnati a ciascuna area) ed il valore totale delle risorse assegnate per remunerare le indennità in esame.

(esempio: punteggio massimo per la pesatura delle responsabilità: punti 1.000

valore complessivo risorse economiche assegnate € 10.0000

valore di ciascun punto di pesatura: $10.000 : 1.000 = 10$.

Quindi, ad esempio, nel caso di scheda con pesatura finale di punti 100, corrisponderà indennità di € 1.000)

L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento proporzionalmente al periodo di attribuzione formale delle responsabilità.

Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. D) del CCNL 1/4/99

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti da delega piena di qualifica di ufficiale di stato civile, elettorale e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00 lordi.

Al personale che svolge le suddette funzioni con delega parziale, verrà riconosciuto un compenso individuale pari al 50% dell'importo spettante al personale con delega piena.

Indennità di disagio

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 20 mensili lordi.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.)
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica ecc.)
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza
4. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita
5. Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose
6. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio)
7. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentato, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.)
8. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente c/o fisicamente
9. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili
10. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità;
11. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

Indennità di Turno

L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 13 D.P.R. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000.

L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata dall'Ente.

Indennità di Reperibilità ex art. 23 CCNL 14.9.2000

Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.

In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7 con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di reperibilità.

Le aree di intervento per servizi di reperibilità sono individuate dalla Giunta.

Compensi per orario notturno, festivo, notturno festivo e per lavoro domenicale ex art. 17 2° comma lett. d) CCNL 1.4.19 99 nei confronti dei dipendenti che per esigenze di servizio vi siano adibiti.

Articolo 10

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività), da finanziarsi con eventuali risorse messe a disposizione dall'Amministrazione Comunale e/o con eccedenza di risorse stabili, è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei Servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (performance organizzativa).
- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (performance individuale).

Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (performance organizzativa)

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta. Il Segretario Generale, d'intesa con i Responsabili dei settori interessati, definirà il contenuto specifico dei progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale)

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione e differenziato per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Criteri generali

Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non abbiano prestato almeno 90 (novanta) giorni di servizio effettivo.

Per presenza in servizio nel corso dell'anno solare inferiori a mesi nove, il compenso sarà ridotto del 25%.

Per presenza in servizio nel corso dell'anno solare inferiori a mesi sei, il compenso sarà ridotto del 50%.

Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato solo se inserito in specifici piani della performance oggetto di specifico finanziamento con risorse variabili.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

La quota individuale è determinata sulla base di una parametrizzazione (tabella) analoga a quella degli stipendi tabellari di base - considerati con le categorie B e D sdoppiate - contrattualmente definiti a livello giuridico, come segue:

tabella 1

	PARAMETRO
A	80
B1	100
B3	110
C	115
D1	125
D3	140

TITOLO III

Disposizioni contrattuali integrative

Articolo 11

Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

Le parti si impegnano, al termine del periodo di blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9 comma 2 bis del d.l. 78/2010, ad una revisione in senso selettivo dei criteri integrativi per le progressioni economiche stabiliti in sede di contrattazione decentrata.

Articolo 12

Telelavoro

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:

- ☐ - gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
- ☐ nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € . 1,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
- ☐ - si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Art.13

Comitato unico di garanzia e per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

In applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 l'amministrazione ha già costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali ha assunto tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Art. 14

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Le parti s'impegnano, per quanto di rispettiva competenza, ad attivarsi per dare attuazione alle disposizioni in materia di disciplina dei servizi minimi essenziali in caso di sciopero, contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto presso l'ARAN in data 19.09.2002, che da attuazione alle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11.04.2000, n. 83.

Le parti, in particolare, s'impegnano ad avviare, ai sensi dell'art. 3 del predetto accordo collettivo nazionale, la negoziazione in sede decentrata per addivenire alla stipulazione dell'apposito protocollo d'intesa sulla base del quale l'Amministrazione Comunale di Marmirolo provvederà quindi ad approvare il regolamento di servizio previsto dallo stesso art. 3.

Articolo 15

Interpretazione autentica

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.L, le delegazioni trattatiti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Articolo 16

Fondo Perseo – Rinvio

Si rinvia a successiva contrattazione la eventuale destinazione di quota dei proventi delle sanzioni amministrative di cui all'art. 208 – comma – 4 lett. c) del Codice della Strada alla previdenza complementare di cui al Fondo Perseo, previa accertata ammissibilità della stessa da parte dei competenti organismi di rappresentanza sindacale nazionale e della COVIP.

Articolo 17

Norma transitoria

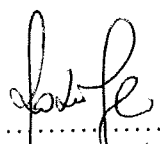
Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2013. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141 /2011.

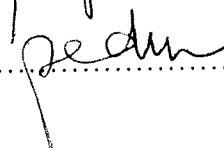
Marmirolo, 10 SET. 2013

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

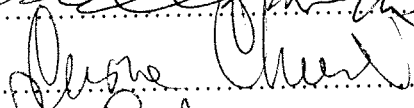
PRESIDENTE: Gabriele Avanzini.....

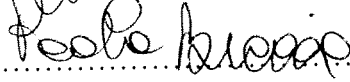
MEMBRO: Roberta Zirelli..... 

MEMBRO: Roberta Bardini..... 

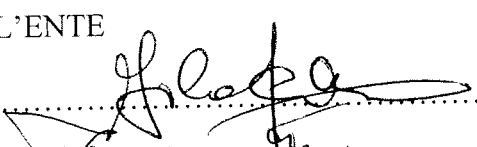
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

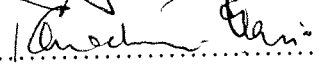
FP-CGIL: Andrea Torelli..... 

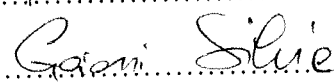
CISL-FP: Cesira Chittolini..... 

UIL-FPL: Paola Biacca..... 

LE R.S.U DELL'ENTE

Iole Gallego..... 

Mario Tanadini..... 

Silvia Gaioni..... 

Allegato A

		SI	NO
1	Responsabilità di conduzione gruppi di lavoro con coordinamento diretto e responsabilità diretta in ordine al risultato per la gestione del gruppo		
2	Responsabilità di gestione rapporti e relazioni continuative con Amministratori, Sindaco, Segretario		
3	Responsabilità di gestione rapporti e relazioni continuative con soggetti esterni		
4	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi /piani di attività specifici//specifici ambiti operativi del servizio		
5	Responsabilità di gestione/rendicontazione risorse		
6	Responsabilità di raggiungimento obiettivi economici		
7	Responsabilità diretta e formale di istruttoria provvedimento		
8	Responsabilità di elaborazione pareri e/o supporti consulenziali in genere e/o proposte formalizzate in via continuativa		
9	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni richiedenti abilitazioni o alta specializzazione		
10	Responsabilità collegate ad attività che richiedono frequente aggiornamento e formazione professionale specifica		
11	Responsabilità collegate ad attività che richiedono conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici avanzati		
12	Responsabilità di partecipazione attiva nell'ambito di sistemi relazionali complessi (gruppi di lavoro, commissioni di lavoro escluse commissioni di gara e concorso, conferenze di servizi)		
13	Responsabilità per procedimenti su attività di competenza di diverse aree organizzative		
	TOTALI		

LIVELLO DI RESPONSABILITA':

Alta: da 10 a 13 risposte affermative

Media: da 5 a 9 risposte affermative

Bassa: fino a 4 risposte affermative

[Handwritten signatures and notes on the right margin]