

PROVINCIA DI CUNEO

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO COMPARTO ENTI LOCALI
Comune di Barge - PARTE ECONOMICA 2009**

In data 22/04/2009 alle ore 11,30 presso il Comune di Barge - Piazza Garibaldi, 11 - Barge ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA.

costituita con deliberazione della G.C. n. 162 del 28.12.2007, ai sensi dell'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale del 1.4.1999:

Sig. IVO BECCARIA - Assessore al personale del Comune di Barge;

Dott.ssa SILVIA SALVAI - Segretaria Generale - Responsabile del personale;

DELEGAZIONE SINDACALE

Costituita secondo quanto previsto dal già enunciato art. 10 comma 2° del Contratto Collettivo Nazionale 01.04.99:

Sig. FONTANA Giuseppe

Sig.ra PEZZINI Roberta

Sig. SOPPORTO Giulio

in qualità di RSU;

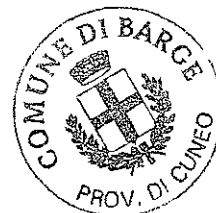
ORGANIZZAZIONE SINDACALI/TERRITORIALI NELLE PERSONE DI:

Sig. IVAN NANE'.....

CISL,

Sig. LUCIANO BERSANO

CGIL



Al termine dell'incontro, non essendo le rappresentanze sindacali pervenute ad un'univoca posizione, la SIG. PEZZINI Roberta RSU CGIL e il SIG. LUCIANO BERSANO, rappresentante dell'organizzazione sindacale territoriale della CGIL, dichiarano di non sottoscrivere la presente ipotesi di accordo, per le motivazioni riportate in allegato.

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Art. 2 - Durata, decorrenza, procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.
2. L'accordo ha valore per l'anno economico 2009 e produrrà i suoi effetti fino alla stipula del successivo contratto integrativo decentrato.

Art. 3 - Verifica attuazione adempimenti contrattuali

1. In attuazione del disposto di cui all'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. 2002/2005 le parti procederanno alla prima verifica di quanto previsto dal presente contratto entro 6 mesi dalla sottoscrizione dello stesso.

Art. 4 - Risorse decentrate

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Silvia SALVAI

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del C.C.N.L. 1999 e s.m.i.) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e l'utilizzo di tale risorse forma oggetto di contrattazione con O.O.S.S.
2. Le risorse decentrate non utilizzate nel corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento delle complessive risorse dell'anno successivo.
3. Il fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE" (art. 31, comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri e da una parte di "RISORSE EVENTUALI E VARIABILI" (art. 31, comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste, quantificate nei prospetti allegati al presente contratto.
4. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del vigente C.C.N.L., nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del C.C.N.L. 1.4.1999 con i seguenti criteri:
 - costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della "indennità di comparto" (art. 33);
 - mantenere integre nel tempo le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
 - prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale (art. 36, comma 1 e comma 2);
 - identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. (indennità di rischio, art. 41)
 - prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del C.C.N.L. del 22.1.2004).

Art. 5 - Strumenti, Obiettivi, Valutazioni

1. Le risorse decentrate sono finalizzate a promuovere significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità delle attività e dei servizi dell'Ente, sulla base di precise scelte ed indirizzi attuativi operati dall'Amministrazione e comunicati alle RSU. Compatibilmente con l'organizzazione, la struttura e la tipologia dei vari uffici e servizi, tali risorse dovranno essere erogate secondo procedimenti che favoriscano l'adozione di meccanismi premianti per le parti migliori della struttura e che fungano da stimolo per le parti meno motivate.
2. Il sistema di incentivazione potrà avvalersi di strumenti e progettazioni a carattere più generale, attraverso i quali conseguire obiettivi, piani e programmi di rilevante entità e caratterizzati da finalità strategiche nell'ambito della pianificazione complessiva dell'Ente e/o di strumenti e progetti caratterizzati da finalità specifiche, rappresentanti scopi ed iniziative settoriali e concrete.
3. Il sistema di incentivazione, farà riferimento ad una imparziale e corretta valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi di riferimento, il PEG in primo luogo (così come ribadito dall'art. 37 CCNL 22-1-04, comma 2), effettuata "dai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato e concertato con le rappresentanze sindacali".
4. La valutazione dei risultati viene effettuata secondo i criteri contenuti nelle schede di valutazione concertate tra le parti, in data 20.11.2008 e allegate alla deliberazione della G.C.N. 45 DEL 2.4.2009 avente ad oggetto "Approvazione del piano delle risorse finanziarie e degli obiettivi- PRO 2009 - ed approvazione delle schede di valutazione del personale dipendente".
5. Effettuate le necessarie verifiche, l'erogazione materiale dei compensi avverrà in unica soluzione a consuntivo.

Art. 6 - Criteri di ripartizione delle risorse

1. Le RISORSE DECENTRATE VARIABILI, di cui all'art. 31, comma 3, del C.C.N.L. vengono destinate secondo le disposizioni di cui all'art. 11 del presente contratto.
2. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. 1998/2001, il fondo RISORSE DECENTRATE STABILI, viene destinato agli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie B-C-D, per coloro che hanno il requisito di permanenza nella categoria di almeno 24 mesi e a seguito di procedura selettiva di valutazione, secondo la disciplina del C.C.N.L. e del presente accordo.
3. Le economie del fondo stabile saranno destinate sono portate in aumento delle complessive risorse dell'anno successivo.
4. Le parti danno atto che, alla data attuale, nessun dipendente è collocato nella categoria A.

Art. 7 - Criteri di determinazione del valore dei piani e progetti

1. Per determinare il valore dei progetti di cui all'art. 17, lettera a) del C.C.N.L. 1.4.1999, occorre fare riferimento ai seguenti elementi previsionali:
 - numero dei dipendenti coinvolti;
 - complessità delle operazioni attuative del progetto;
 - particolare disagio connesso a prestazioni effettuate in orario festivo e/o serale;
 - impegno al di fuori del normale orario di lavoro.



Art. 8- Verifiche da espletare per la valutazione dei risultati dei piani e progetti.

1. I risultati raggiunti, mediante l'impiego del fondo destinato alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi, formano oggetto di controlli dinamici e valutazioni da parte del Nucleo di Valutazione o del servizio di controllo interno, con apposito rapporto. Le valutazioni oggettive atterranno il grado di realizzazione dei progetti presentati tenendo conto dei caratteri e degli obiettivi delle iniziative medesime.
2. In caso di progetto realizzato parzialmente, sia dal punto di vista quantitativo che dal punto di vista qualitativo, su richiesta del Responsabile di Servizio, il Nucleo di Valutazione ha la facoltà di consentire una ulteriore fase esecutiva al fine di portare a pieno compimento il progetto.
3. Le valutazioni dei dipendenti partecipanti ai progetti e ai programmi, tengono conto sia di fattori collettivi attinenti alla qualità e al raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati, sia di elementi soggettivi e individuali indicatori della qualità e dell'intensità della partecipazione in modo da garantire la selettività dell'erogazione dei compensi e il loro effettivo carattere incentivante.

Art. 9 - Progressioni economiche all'interno delle categorie

1. Dal 2009 in ogni servizio, vengono attuate progressioni economiche orizzontali per il personale appartenente alle categorie B, C, D, in servizio presso l'Ente all' 01.01.2009, anche se successivamente cessato o trasferitosi per mobilità volontaria presso altri Enti.
2. Le progressioni relative all'anno 2009 hanno efficacia giuridica e vengono attribuite, ad ogni effetto economico, con decorrenza dall' 1.1.2009.
3. Le progressioni vengono effettuate mediante apposite procedure di selezione, secondo le modalità di cui al presente accordo decentrato, fermo restando che occorre un requisito minimo di permanenza della posizione economica pari a 24 mesi.
4. Non partecipa alle selezioni:
 - a) il personale assente dal servizio per almeno 9 mesi nell'anno di riferimento della selezione, indipendentemente dalla causa dell'assenza;

IL SEGRETARIO COMUNALE
 Dott.ssa Silvana SALVAI

- b) il personale che nel biennio precedente alla data di selezione, sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia subito condanne penali anche a seguito di applicazione della pena su richiesta.

La somma da destinare alle progressioni economiche orizzontali, per l'anno 2009, è stabilita in € 8.600,00, disponibili nel fondo delle risorse stabili.

Art.10 – Sistema di valutazione.

1. Si utilizzano le schede concertate con le RSU oggetto di informazione e successiva concertazione con le organizzazioni sindacali in data 20.11.2008 e allegate alla deliberazione della G.C.N. 45 DEL 2.4.2009 avente ad oggetto "Approvazione del piano delle risorse finanziarie e degli obiettivi- PRO 2009 – ed approvazione delle schede di valutazione del personale dipendente".
2. Si prevede una soglia di votazione minima di 70/100 punti per procedere all'attribuzione della posizione economica successiva.
3. La scheda dovrà essere sottoscritta per presa visione dal dipendente interessato, sia per quanto riguarda la Progressione Economica Orizzontale, sia per qualsiasi altro istituto soggetto a valutazione meritocratica.
4. a parità di punteggio, sarà data la preferenza ai dipendenti che da più tempo non hanno effettuato progressioni economiche orizzontali, ed ai dipendenti più prossimi al collocamento a riposo per anzianità o raggiunti limiti di età

Art. 11- Risorse variabili

1. Le RISORSE VARIABILI vengono quantificati secondo quanto risultante dal seguente prospetto:

ANNO 2009

RISORSE DECENTRATE VARIABILI	IMPORTO
Fondo	EURO 7.269,57
Economia Fondi precedenti	EURO 3.020,85
Risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1.4.1999:	EURO 2.600,00
Risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k (art. 2, comma 11, L. 244/2007).	EURO 752,11
Art. 15 comma 1, lett. m) risparmio su straordinario	€ 3,68
Art. 4c. 2 contratto 2009 (1,5 m.s. 2007)	11.033,84
Totale risorse variabili:	EURO 22.080,05

2. Le RISORSE DECENTRATE VARIABILI vengono destinate come segue:

- a. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. 1998/2001, una quota indicativamente pari a € **1.680,00** – viene destinata alla remunerazione di compiti ed attività che comportano **disagi** o aggravio quanti-qualitativo delle prestazioni lavorative particolarmente rilevanti da parte del personale di categoria A e B del servizio tecnico appartenente alla squadra operai.
- b. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1998/2001, così come modificato dall'art. 36 CCNL 22-01-2004, viene destinata una quota pari a **1.000,00 euro lordi**, per la compensazione di esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità

affidate al personale della categoria C non incaricato di posizione organizzativa, con decorrenza dalla data del provvedimento di formale attribuzione della responsabilità e nelle seguenti misure:

o categoria C: euro 1.000,00 all'anno pro-capite

- ✓ c. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) del C.C.N.L. 1998/2001, così come modificato dall'art. 36 CCNL 22-01-2004, viene destinata una quota pari indicativamente pari a **1.200,00 euro**, per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C (300,00 euro lordi annui pro capite) attribuite con atto formale degli enti (**ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, personale addetto ai servizi di protezione civile, ...**)
- ✓ d. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. g) del C.C.N.L. 1998/2001, così come modificato dall'art. 36 del CCNL 22-01-2004, viene destinata la quota pari ad **euro 752,11** per incentivare specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) previste ai sensi dell'art. 2, comma 11, L. 244/2007 da destinarsi agli operatori dei servizi demografici delle categorie B e C (231,66 euro lordi anni pro capite), che hanno effettivamente svolto le nuove funzioni attribuite ai Comuni dal D.lgs 30/2007.
- ✓ e. Una quota pari ad **euro 977,00** viene destinato al finanziamento dell' istituto pronta reperibilità squadra operai comunali di cui all'art. 23 C.C.N.L. del 14.9.2000 e art. 11 C.C.N.L. del 5.10.2001.
- ✓ f. Una quota pari ad **euro 15.750,94** viene utilizzata per finanziare strumenti e progettazioni incentivanti a carattere più generale coinvolgenti il personale dell'ente, attraverso i quali conseguire obiettivi volti al miglioramento organizzativo dell'attività gestionale ed al conseguimento di più elevati livelli di efficienza ed efficacia dei servizi in essere e/o all'attivazione di nuovi servizi ed in particolare:
- o Progetto finalizzato al servizio di pronto intervento per sabbiatura-salatura strade, supporto e coordinamento mezzi sgombraneve stagione invernale 2008/2009 – quota 2009: **euro 8.029,94** ✓ *Naval 1856 del 20/7/2009*
 - o Progetto finalizzato al servizio di pronto intervento per sabbiatura-salatura strade, supporto e coordinamento mezzi sgombraneve stagione invernale 2009/2010 – quota 2009: **euro 4.278,00**
 - o Progetto finalizzato a servizi di vigilanza e incremento presenza sul territorio da parte degli operatori della Polizia Municipale per prevenzione e repressione in materia di ambientale (abbandono rifiuti): **euro 3.443,00**;

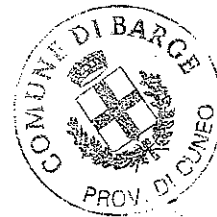
3. Al finanziamento dei suddetti istituti si provvede con le risorse variabili. Le eventuali economie del fondo variabile verranno destinate ai sensi dell'art.17, lettera a) del C.C.N.L. 1/4/1999 ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito individuale, in modo selettivo, secondo i risultati del sistema permanente di valutazione.

La Delegazione di parte pubblica:

La Delegazione sindacale:

Organizzazioni sindacali territoriali di comparto firmatarie del C.C.N.L.:

CISL Fp *[Signature]*




IL SEGRETARIO COMUNALE
Dot. ssa Silvia SALVAI

[Signatures]

**DICHIARAZIONE ALLEGATA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO COMPARTO ENTI LOCALI - Comune di Barge - PARTE
ECONOMICA 2009**

La RSU CGIL PEZZINI ROBERTA e il rappresentante territoriale dell'organizzazione sindacale CGIL Sigl LUCIANO BERSANO, non sottoscrivono il presente accordo in quanto ritengono che la destinazione delle risorse non consenta una adeguata selezione tra i dipendenti in quanto solo N 8 dipendenti su N. 33 dipendenti in servizio, soddisfano il requisito della permanenza di 24 mesi nella categoria e quindi potrebbero potenzialmente, in caso di valutazione positiva, beneficiare della progressione economica orizzontale. Inoltre, la destinazione del fondo stabile 2009 interamente alle progressioni economiche orizzontali, comporta una eccessiva riduzione delle risorse del fondo per gli anni successivi, tale da non consentire eque politiche di progressione di carriera negli anni futuri.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Opilal', is centered on the page below the main text.