

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN ORDINE AI
CRITERI PER L'UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ - ANNO 2009****ART. 1 – COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE
UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

L'Amministrazione comunale determina annualmente il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, così come previsto dal CCRL/2002, dal CCRL/2004 e successive disposizioni. Per l'anno 2009 la costituzione del fondo è meglio evidenziata **nell'allegato 1** al presente verbale che presenta le seguenti risultanze finali:

Anno 2009

Totale risorse stabili	Euro 52.816,31
Totale risorse variabili	<u>Euro 5.823,61</u>
Totale complessivo	Euro 58.639,92

di cui risorse ancora disponibili per l'anno 2009	Euro 11.496,32
per voci fisse	Euro 8.782,71
per voci variabili	Euro 2.713,61

ART. 2 - DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO

Il totale delle risorse del fondo sarà utilizzato per le finalità di cui all'art. 21 del CCRL/2002 ed art. 30 del CCRL/2004:

- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo;
- costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 26 del CCRL/2002, come modificato dall'art. 36 del CCRL/2007; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, comprese quelle già attribuite per il livello economico differenziato;
- il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo;
- compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B, C e PLA;
- compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e PLA;
- incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20, comma 1, lettera k) del CCRL/2002;



- compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

ART. 3 – PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI – CRITERI PER L'EROGAZIONE

La distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi avviene in base alle condizioni ed ai criteri sotto specificati:

- a) ad ogni dipendente del Comune, tenuto conto della categoria, viene assegnata la stessa quota di produttività senza che su questa incida l'appartenenza a uno o altro ufficio o servizio. Per il personale con contratto part-time la quota viene considerata in percentuale. La quota di produttività assegnata ai dipendenti viene parametrata in base ai criteri annualmente concordati con le OO.SS.;
- b) i Responsabili di Servizio, sentiti i propri dipendenti, individuano progetti del PRO che rilevano ai fini della produttività;
- c) ogni Responsabile di Servizio valuta l'adeguata partecipazione o la non adeguata partecipazione di ogni singolo dipendente al raggiungimento del progetto individuato, premesso che concorrono alla realizzazione dello stesso anche i dipendenti non direttamente interessati dal progetto, che con il proprio operato permettono di conservare l'efficienza del servizio;
- d) in base alla normativa vigente ai Responsabili di P.O. non spetta la quota di produttività;
- e) la presenza in servizio nel corso dell'anno per un periodo inferiore a 60 giorni non comporta l'attribuzione della produttività;
- f) le assenze dal servizio, con esclusione delle ferie, infortunio, maternità obbligatoria e malattia legata alle cure salva vita porteranno ad una riduzione proporzionale della quota di produttività (1/24 per ogni 15 giorni);
- g) le eventuali riduzioni e le quote eventualmente non distribuite sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Le parti convengono che la quota di produttività da assegnare ai dipendenti per l'anno 2009 viene perimetrata in base ai seguenti criteri:

Dopo aver liquidato le varie indennità e le progressioni orizzontali la rimanenza del fondo viene ripartita al personale dipendente sulla base di schede di valutazione redatte per le categorie B e C dal Responsabile di P.O. del Servizio e dei seguenti parametri:



Valutazione delle prestazioni individuali – parametri:

CATEGORIA B e C – scheda di valutazione come da **allegato 2**.

Si prende atto della nota del Segretario comunale prot. n. 507 dd. 23.01.2009 e dei progetti proposti dai Responsabili di P.O. dei vari servizi che rilevano ai fini della produttività, conservati agli atti.

Viene sottolineato che l'attribuzione di tali compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento dei servizi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

PERSONALE PART-TIME

Nessuna limitazione relativa al punteggio da attribuire ai dipendenti in part-time.

Il dipendente che abbia superato la valutazione necessaria ottenendo il punteggio minimo previsto avrà ripartita la spettante quota di produttività per l'anno di riferimento in base all'effettiva presenza in servizio maturata secondo i parametri sottoriportati.

I giorni di presenza in servizio sono calcolati detraendo dal numero convenzionale di giorni dell'anno 365:

- assenze per malattia;
- aspettativa senza assegni;
- aspettativa frazionata (congedo parentale / ivi incluso il congedo retribuito al 30% e quello previsto dall'art. 42 comma 5 del D.Lgs. 151/2001);
- permessi retribuiti ad eccezione di quelli riconosciuti a titolo sindacale.

Pertanto sono considerate quali giornate di presenza:

- le ferie dell'anno in corso e dell'anno pregresso;
- i recuperi delle giornate prestate a titolo di somma delle ore straordinarie maturate, delle giornate prestate in servizio elettorale, le giornate di recupero dei donatori di sangue;
- congedi per aspettativa obbligatoria;
- malattie previste dall'art. 41 del vigente CCRL/2002;
- infortunio.

Le assenze dal servizio porteranno ad una riduzione proporzionale della quota di produttività (1/24 per ogni 15 giorni).

Per le categorie considerando la data dell'ultimo inquadramento si fa riferimento alla seguente scala parametrica:

Categoria B	110
Categoria C e PLA	120

**ART. 4 – INDENNITA'****Rischio**

Le parti confermano come già individuato per gli anni precedenti, le prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

attività di guida mezzi pesanti;
attività di raccolta rifiuti solidi urbani;
attività di manutenzione strade e piazze;
attività di refezione scolastica e prescolastica – cuoche;
attività di assistenza domiciliare.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al comma precedente, compete un'indennità mensile di Euro 30,00 in applicazione del CCRL/2004 – art. 36 per il periodo di effettiva esposizione al rischio. Tale periodo si considera arrotondato al mese intero per le assenze inferiori ai 15 giorni del mese, mentre non viene considerato in caso di assenze nel mese superiori ai 15 giorni.

In conseguenza di quanto sopra specificato, viene destinata all'indennità di rischio per l'anno 2009 la somma presunta di Euro 2.340,00

Reperibilità

Le parti concordano di erogare tale indennità al personale dei Servizi Demografici per due ore giornaliere nelle giornate di sabato.

Ai dipendenti, che svolgono le prestazioni di cui al comma precedente, compete secondo quanto disposto dall'art. 55 del CCRL/2002 un'indennità di Euro 10,33 per 12 ore al giorno, rapportata alla durata oraria e maggiorata del 10%, quindi per un totale di Euro 1,89 per giornata.

In conseguenza di quanto sopra specificato, viene destinata all'indennità di reperibilità per l'anno 2009 la somma presunta di Euro 100,00.

Maneggio valori

Le parti concordano di erogare tale indennità al personale dei Servizi Demografici (riscossione diritti di segreteria, carte d'identità, stato civile e diritti urbanistici) e all'Economo (riscossione fondo economale e pagamento buoni di economato).

L'indennità è attribuita per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma precedente e nella misura di Euro 1,54, come disposto dall'art. 61 del CCRL/2002.

In conseguenza di quanto sopra specificato, viene destinata all'indennità maneggio valori per l'anno 2009 la somma presunta di Euro 670,00.

Compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Si individua come prestazione disagiata quella fornita dagli autisti dello scuolabus, in considerazione delle modifiche al Codice della strada, dell'articolazione e turnazione degli orari e della delicatezza del servizio svolto. Si ritiene di quantificare la corrispondente



indennità con lo stesso calcolo del turno e precisamente maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la retribuzione come prevista dall'art. 54 comma 5 lett. a del CCRL/2002. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio.

Si concorda inoltre di individuare come prestazioni disagiate quelle fornite dal personale in servizio per compensare specifiche prestazioni per copertura del servizio in caso di assenza di personale per malattia o altro motivo ad esempio nel servizio scuolabus, nettezza urbana ecc.

Si ritiene di quantificare la corrispondente indennità in base alla durata e complessità della sostituzione nell'importo massimo di Euro 800,00 annuali.

Viene sottolineato che l'attribuzione di tali compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento dei servizi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Tali risultati dovranno risultare da apposita valutazione da parte dei responsabili P.O. del servizio.

In conseguenza di quanto sopra specificato, viene destinata all'indennità in oggetto la somma complessiva presunta di Euro 3.000,00.

Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 21 – comma 3 – lett. e) del CCRL/2002 e art. 30 – comma 1 del CCRL/2004

Si individuano come compiti di specifica responsabilità quelli forniti dal personale sotto specificato e si quantificano le relative indennità annue come a fianco degli stessi indicate:

Cat. C – Responsabile del procedimento dell'Ufficio Tributi	Euro 2.000,00
Cat. C – Responsabile per la sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008	Euro 2.000,00

Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della P.O. interessata, previo verifica del permanere delle condizioni per l'erogazione dell'indennità. L'indennità non si decurta se non c'è obbligo di sostituzione nella funzione. Al personale a part time, se avente diritto, viene corrisposta l'indennità per intero.

In conseguenza di quanto sopra specificato, viene destinata a compensare specifiche responsabilità per l'anno 2009 la somma complessiva di Euro 4.000,00.

Incentivo per specifiche attività di cui all'art. 20 – comma 1 – lett. k) del CCRL/2002 (recupero evasione tributi)

L'Amministrazione ha stabilito con propria deliberazione giunta n. 53/g dd. 07.04.2008 la quota da destinare al personale dell'Ufficio Tributi con riferimento al recupero dell'evasione tributaria nella misura del 20% e comunque sino ad un massimo di Euro 3.000,00.

In conseguenza di quanto sopra specificato, viene destinata all'incentivo in oggetto per l'anno 2009 la somma complessiva presunta di Euro 1.500,00.

**Compenso per specifiche responsabilità di cui all'art. 30 – comma 2 – lett. i) del CCRL/2004**

Cat. B – personale con qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe e/o ufficiale elettorale Euro 300,00

In conseguenza di quanto sopra specificato, viene destinata al compenso in oggetto per l'anno 2009 la somma complessiva presunta di Euro 300,00.

Incentivo fondo nazionale diritto soggiorno cittadini UE

La quota sarà ripartita tra il personale interessato dei servizi demografici in base all'eventuale Fondo assegnato per l'anno 2009 dal Ministero dell'Interno

ART. 5 – ORARIO FLESSIBILE

Per tutti i servizi che non prevedono orario fisso o per tutte quelle situazioni lavorative in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio, la flessibilità dell'orario di servizio già in vigore viene estesa entro i limiti delle seguenti fasce orarie, nel rispetto delle 36 ore settimanali:

ENTRATA dalle 7.30 alle 9.00 da lunedì a venerdì;

USCITA dalle 13.30 alle 15.00 nelle giornate di martedì, giovedì e venerdì;

USCITA dalle 17.30 alle 19.00 nelle giornate di lunedì e mercoledì;

con obbligo della compensazione settimanale delle ore eventualmente mancanti.

Letto, confermato e sottoscritto in data 12.03.2009

La Delegazione trattante per le organizzazioni sindacali composta da:

R S U - Versa Norma

CGIL F.P. – Bruno Casertano

La Delegazione trattante di parte pubblica composta da:

dott. Giampaolo Giunta – Segretario comunale - Presidente