

COMUNE DI BAGNOLO DI PO

PROVINCIA DI ROVIGO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017 E ACCORDO
PROGRAMMATORIO PER L'ANNO 2018

L'anno duemiladiciassette (2017), addì, venti (20) del mese di dicembre alle ore 12:00 presso la Sede del Comune intestato,

al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-
ENTI LOCALI, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 4 del
C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dell'art. 10 dello
stesso C.C.N.L.

Sono presenti:

Per la Delegazione di parte pubblica:

N.D.	Nominativi	Funzione
	Elisa Conforto – segretario comunale pro tempore	Presidente
	Rag. Simone Spirandelli	Componente

Per la Delegazione di parte sindacale:

N.D.	Nominativi	Organizzazione rappresentata
	Daniele Cadore su delega CGIL FP	CGIL FP
	Matteo Tegazzini su delega CISL FP	CISL FP
	Stefano Previato	SULPM
	Daniele Cadore	RSU

PREMESSO

– che l'art. 4, commi 2 e 3, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999 testualmente recitano:

"2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'articolo 15, per le finalità previste dall'articolo 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a);

c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 17, comma 2, lettere e), f), g);

d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di rinnovazione;

e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'articolo 28 del d.P.R. 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15, comma 1, lettera k);

i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22;

l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'articolo 35 del D.Lgs. 29/93;

m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

3. La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'articolo 16, comma 1, del C.C.N.L. stipulato in data 31 marzo 1999.”;

– che con il successivo comma 5 vengono posti i seguenti limiti:

5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'articolo 15, comma 5, e dall'articolo 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Visti gli artt. 5, comma 4, come sostituito dall'art. 4, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, e 10 del citato contratto collettivo nazionale di lavoro che, rispettivamente, disciplinano:

a) I tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;

b) La composizione delle delegazioni;

Richiamata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo stipulata in data 13 ottobre 2017 tra la delegazione trattante di parte pubblica, nonché la delegazione trattante di parte sindacale;

Richiamata la delibera di giunta comunale n. 90 del 11/12/2017, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per la distribuzione del trattamento economico accessorio per l'anno 2017 e accordo programmatico per l'anno 2018;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni-autonome locali,

CIÒ PREMESSO

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate,

STIPULANO IL SEGUENTE ACCORDO:

1) MODIFICA ALLA LETTERA B) DEL CCDI "ADEGUAMENTO NORMATIVO E PARTE ECONOMICA 2011" SOTTOSCRITTO IN DATA 30.12.2012

Le parti concordano di modificare la lettera b) del paragrafo dedicato ai "Criteri per la ripartizione del fondo relativo all'organizzazione del lavoro", del CCDI sottoscritto in data 30.12.2012 come segue:

MODALITA' DI CALCOLO

- art. 17, comma 2, lett f) del CCNL del 1.4.1999.

Per i dipendenti cui sono attribuiti con atto formale compiti che comportano specifiche posizioni di responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 7 del CCNL 2002/2005 è prevista un'indennità nella misura massima di euro 2.500 annui lordi, che sarà riparametrata sulla base della somma destinata e disponibile sul fondo, nonché dei punteggi attribuiti dai Responsabili del servizio di competenza e la valutazione annuale secondo le modalità successivamente indicate.

ESEMPIO:

Somma destinata e disponibile sul fondo / (\sum punteggi attribuiti a tutte le posizioni) * (\sum punteggio individuale) = indennità da corrispondere.

Il risultato viene riparametrato in dodicesimi rispetto al periodo di esercizio della specifica responsabilità.

Le specifiche responsabilità riguardano lo svolgimento di compiti e funzioni particolari, inerenti attività istruttorie di procedimenti, dal momento d'impulso del procedimento, fino al momento che precede l'emissione del provvedimento finale, di competenza del Responsabile del Servizio, ovvero compiti ritenuti di particolare specificità.

PRESUPPOSTI PER L'ASSEGNAZIONE DEGLI INCARICHI DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' SONO:

- valutazione annuale positiva in applicazione del sistema di valutazione approvato dall'Ente, riferita all'anno precedente;
- specificità dei compiti e/o dei procedimenti assegnati. Detta specificità viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i Procedimento/i o Compito/i.

CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'.

- I PUNTI da 1 a 3 Livello di approfondimento normativo
- II PUNTI da 1 a 3 Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
- III PUNTI da 1 a 3 Livello di autonomia
- IV PUNTI da 1 a 3 Frequenza dei rapporti diretti con l'utenza.
- V PUNTI da 1 a 3 Frequenza dei rapporti diretti con il Segretario Comunale, con le altre p.o. e con gli amministratori

Criteria esplicatori degli indicatori

PUNTI	LIVELLO DI APPROFONDIMENTO NORMATIVO - MAX 3 PUNTI
3	Il procedimento richiede un elevato costante aggiornamento normativo, dottrinale e giurisprudenziale con la necessità di interfacciarsi anche con altre istituzioni e/o uffici e/o organi
2	Il procedimento richiede un aggiornamento costante alle eventuali novità normative ma non il coinvolgimento di altre istituzioni/uffici/organi.
1	Il procedimento si basa su procedure standardizzate che non richiedono un particolare aggiornamento se non limitato ad eventuali novità legislative

PUNTI	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'- MAX 3 PUNTI
3	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

CS del punto 3



2	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi del massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
1	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA - MAX 3 PUNTI
3	Elevato livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
2	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
1	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del settore organizzativo di riferimento.

PUNTI	FREQUENZA DEI RAPPORTI DIRETTI CON L'UTENZA - MAX 3 PUNTI
3	Giornaliera
2	Almeno 3 giorni nell'arco della settimana
1	Almeno 1 giorno nell'arco della settimana

PUNTI	FREQUENZA DEI RAPPORTI DIRETTI CON IL SEGRETARIO COMUNALE, CON LE ALTRE P.O. E CON GLI AMMINISTRATORI - MAX 3 PUNTI
3	Più volte nell'arco della settimana
2	Settimanale
1	Plurisettimanale

Si ritiene specifico procedimento il procedimento o il compito che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 8 punti.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità specifiche diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Per la corresponsione e l'applicazione delle suddette indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

L'attribuzione dell'indennità collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale, previa valutazione e idonea certificazione attestante l'effettivo esercizio, in termini positivi, di tali compiti professionali.

Entro il 15 gennaio di ciascun anno ogni Responsabile di Servizio è tenuto a comunicare al competente servizio personale dell'Ente gli incarichi formalmente attribuiti al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da comportare le responsabilità in oggetto; è, altresì, tenuto a comunicare immediatamente qualunque variazione intervenuta in proposito.

2) ENTITA' DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017

La parte pubblica, nella persona del Presidente, per l'anno 2017, riassumendo quanto oggetto dei precedenti incontri, che si sono tenuti nelle date del 8.02.2017 e del 8.03.2017, comunica che le risorse decentrate di parte stabile ammontano ad € 18.846,85, come da Determinazione del Responsabile dell'area Amministrativa finanziaria n. 109 del 11 ottobre 2017.

CS JS [signature] 4 [signature] [signature]

Per quanto riguarda le risorse variabili si comunica che l'Amministrazione intende destinare la percentuale del 1,2% del monte salari relativo all'anno 1997, quantificate in € 1.966,00 per il finanziamento del progetto relativo all'esercizio in forma associata di tutte le funzioni con i comuni di Trecenta, ente capofila, e Giacciano con Baruchella.

3) UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017

Le Parti danno atto che la quota del "Fondo" non disponibile per la contrattazione è pari ad euro 11.955,80, di cui euro 2.441,76 utilizzata per l'indennità di comparto ed euro 9.514,04 per le progressioni orizzontali. Pertanto, risulta una parte disponibile per la contrattazione relativa alla parte c.d. stabile di euro 6.891,05.

Le Parti dichiarano di destinare euro 1.300,00 della parte del fondo stabile 2018 al riconoscimento di nuove P.E.O., con decorrenza, ai sensi del CCDI "Adeguamento normativo", sottoscritto in data 30.12.2012, dall'adozione del provvedimento di approvazione della selezione.

Alla quota di euro 6.891,05 (per l'anno 2017) va aggiunta la somma di euro 1.966,00 come previsto e disciplinato dall'art. 15, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, a cui si aggiungono, altresì, euro 2.048,05 come economie lavoro straordinario 2016 e quindi per un totale di euro 10.905,10.

Quindi, la residua quota del fondo disponibile ammontante ad euro 10.905,10 verrà così destinata:

- in quanto ad euro 360,00 per indennità di disagio per il personale esterno;
- in quanto ad euro 138,00 per indennità maneggio valori (0,52 euro al giorno);
- in quanto ad euro 2.000,00 per responsabilità del procedimento ai sensi dell' art. 17, comma 2, lett f) del CCNL del 1.4.1999, da redistribuirsi tra gli aventi diritto secondo le modalità stabilite dalla lettera b) del paragrafo dedicato ai "Criteri per la ripartizione del fondo relativo all'organizzazione del lavoro", del CCDI sottoscritto in data 30.12.2012, così come modificato al punto n. 1 del presente contratto;
- in quanto alla produttività collettiva pari ad un importo del 20% del totale da attribuire da parte dei responsabili di area sulla base del piano della performance per l'anno 2017, nonché sulla base della valutazione del personale, secondo il sistema contenuto nel predetto piano della performance anno 2017;
- in quanto alla produttività individuale pari ad un importo dell'80% del totale da attribuire da parte del responsabile di area sulla base del piano della performance per l'anno 2017 sulla base degli obiettivi ivi previsti in conformità agli obiettivi generali e specifici contenuti nei documenti programmatori del comune di Bagnolo di Po nonché secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance dell'ente.

Le parti danno atto che eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dell'istituto delle specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), andranno ad incrementare la quota del fondo destinata alla produttività.

4) I CRITERI PER LE P.E.O.

Le progressioni economiche orizzontali, sulla base di quanto definito in sede di CCDI "Adeguamento normativo" sottoscritto in data 30.1.2012 sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente ed a una quota limitata di dipendenti, che riguarderà una sola risorsa del personale appartenente alla categoria "B" ed una sola risorsa del personale appartenente alla categoria "C". La valutazione del personale oggetto di progressione, così come stabilito, dal CCDI "Adeguamento normativo" sottoscritto in data 30.12.2012 avverrà in relazione all'anno di riferimento ed ai due anni precedenti.

I dipendenti interessati ed in possesso dei requisiti di seguito indicati dovranno presentare apposita istanza con le modalità previste dal regolamento comunale per la progressione economica orizzontale che verrà successivamente approvato.

Si dà atto che ai sensi dell'art. 6 del contratto integrativo decentrato parte normativa sottoscritto in data 30.01.2012 la procedura selettiva sarà espletata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Pertanto, la progressione avrà decorrenza a far data dall'approvazione della relativa selezione.

A) REQUISITI DI AMMISSIONE

Per la partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i seguenti requisiti minimi:

- il dipendente deve avere la possibilità di acquisire una nuova P.E.O. sulla base dei vigenti C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali e non deve, quindi, avere raggiunto la posizione economica massima;

5

- deve essere stato presente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, presso il Comune di Bagnolo di Po, alla data del 1.01.2017;
- deve avere maturato una anzianità minima nella categoria e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- deve aver conseguito nella valutazione della prestazione lavorativa, una valutazione non inferiore all'80% risultante dal triennio precedente alla selezione.

Non sono ammessi a partecipare alla selezione e, conseguentemente, alla progressione economica orizzontale il personale che nel triennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Per difetto dei suindicati requisiti di ammissione l'ufficio personale può disporre in ogni momento l'esclusione dalla selezione.

B) CRITERI DI VALUTAZIONE

Secondo quanto stabilito dal CCDI "Adeguamento normativo" sottoscritto in data 30.01.2012 la progressione economica è attribuita ai dipendenti dell'Ente che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo, riferito al triennio, in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita dal fondo.

Pertanto, per ogni categoria B e C saranno selezionati i dipendenti fra coloro che avranno presentato apposita istanza, così come prevista dal regolamento comunale per la progressione economica orizzontale, e che avranno conseguito il punteggio più alto complessivo negli ultimi 3 anni. Per la valutazione del dipendente sarà utilizzato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Letto, approvato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Di parte pubblica

Dott.ssa Elisa Conforto

Rag. Simone Spirandelli



Di parte sindacale

Sig. Daniele Cadore per delega CGIL FP

Sig. Matteo Tegazzini per delega CISL FP

Sig. Stefano Previato - SULPM

RSU:

Sig. Daniele Cadore