

COMUNE
DI
ZIMONE
(Provincia di Biella)

CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO AZIENDALE
PARTE ECONOMICA 2018

Firmato il..... **29 DIC 2018**



[Handwritten signature]

CISC / FP
[Handwritten signature]


art. 1¹
Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

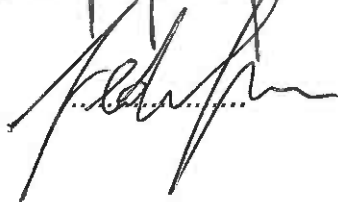
- Per la parte pubblica:



(Segretario C.le Presidente)



(Responsabile Servizio Personale
parte non economica)



(Responsabile Servizio Personale
parte economica)

- Per la parte sindacale:

1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria RSU:

Sig.

2) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Dott. Alberto TOMASIN

(CISL FP)



¹ Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99

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'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

art. 2²
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*) e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

² Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto
4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."



art. 3
Vigenza del contratto³

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per tutta la vigenza del CCNL, comunque per l'esercizio finanziario 2018. Inoltre, conserva la sua efficacia anche dopo tale data e fino alla stipula di un nuovo CCID.

Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo i criteri previsti dai vigenti CCNL e dal presente CCIA.

Per quanto esposto nei precedenti commi, considerato che il Nuovo CCNL 2016/2018 siglato il 21/5/2018 ha introdotto numerose e significative novità e che, visti i tempi ristretti, non è possibile provvedere all'aggiornamento di tutti gli "Istituti" in particolare quello relativo ai Nuovi Criteri per l'Erogazione della "Produttività Individuale e Collettiva", Le Parti concordano di applicare per questo e altri Istituti le regole e i Criteri del CCID 2017 facendo ricorso alla "Clausola di Ultrattività".

³ Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 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'art.17, comma 2, lett. a);
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 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 innovazione;
- 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'art. 28 del DPR 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'art. 15, comma 1, lettera k);
- i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;
- m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.



LAVORO STRAORDINARIO

art. 4

Lavoro straordinario

1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontanti per l'anno 2018 a €.
2. L'Amministrazione s'impegna a fornire, alla fine di ogni semestre, entro il 30° giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente. **La liquidazione dello straordinario avverrà con liquidazione semestrale** nel mese successivo a quello del monitoraggio.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 1 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL.
7. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 1/04/1999. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo di cui al comma 6 del presente articolo⁴.



**FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA'**
art. 5

**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività ANNO 2018**

COSTITUZIONE FONDO anno 2018 - Zimone	Anno 2018
FONDO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018)	€ 4.866,50
ART. 67 comma 2 lett. g) CCNL 2016/2018 - RISORSE STABILI	
Importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per Lavoro Straordinario , ad invarianza complessiva di risorse stanziate.	
ART. 67 comma 2 lett. c) CCNL 2016/2018 - RISORSE STABILI	
Importo corrispondente alle Retribuzioni Individuali di Anzianità (RIA) e degli Assegni ad Personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno; E in quota parte nell'anno di cessazione; €..... (... mesi +13 ^A 2018)	
ART. 67 comma 2 lett. e) CCNL 2016/2018 - RISORSE STABILI	
Importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di Personale Trasferito , anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni , a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigentidisposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; Le Unioni di Comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'Art. 70-sexsies	
Art. 67 comma 5 lett. a) CCNL 2016/2018 RISORSE STABILI	
In caso di incremento delle Dotazioni Organiche , al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;	
Art.67 comma 1 CCNL 2016/2018 - RISORSE STABILI	
Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "Alta Professionalità"	
Art.67 comma 2 lettera b) CCNL 2016/2018 - RISORSE STABILI	
Importo pari alle Differenze tra gli Incrementi a regime degli Stipendi Tabellari riconosciuti alle Posizioni Economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data; € 181,87 - Somma esclusa dal Tetto di cui D.Lgs 75/2017	€ 181,87
Art.67 comma 2 lettera a) CCNL 2016/2018 - RISORSE STABILI - DAL 1/01/2019	
Importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;	
TOTALE RISORSE STABILI	€ 5.048,37



ART. 67 comma 3 lett. a) CCNL 2016/2018 - RISORSE VARIABILI	
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Sponsorizzazioni), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;	
ART. 67 comma 3 lett. c) CCNL 2016/2018 - RISORSE VARIABILI	
Risorse derivanti da Disposizioni di Legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;	
ART. 67 comma 3 lett. h) CCNL 2016/2018 - RISORSE VARIABILI	
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari 1997(esclusa la quota riferita alla dirigenza).	€ 380,25
ART. 67 comma 3 lett. f) CCNL 2016/2018 - RISORSE VARIABILI	
Somme derivanti dalla quota parte del rimborso spese per ogni notifica di atti dell'Amministrazione Finanziaria effettuata dai Messaggi Notificatori di un importo pari a Euro 1,54 per notifica	
ART. 67 comma 3 lett. b) CCNL 2016/2018 - RISORSE VARIABILI	
Quota di Risparmi conseguiti e certificati derivanti da Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;	
ART. 67 comma 3 lett. i) CCNL 2016/2018 - RISORSE VARIABILI	
Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.67 comma 5 lett b) del Ccnl 21/05/2018; alla componente variabile di cui al comma 7, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.	€ 1.044,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 1.424,25
DECURTAZIONE CONSOLIDATA (Seconda parte Art. 9 c. 2/bis D.L. 78/2010)	-€
Eventuale Decurtazione in applicazione dell'Art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017	
Economie Fondo anno precedente (Art. 67 c. 1 e c. 3 lett e)ccnl 2016/18) (Straordinario + Fondo)	€
TOTALE COMPLESSIVO	€. 6.472,62

fondo straordinario art.14 comma 1	
stanziato	€.
erogato	€.
economia che andrà ad impinguare il fondo anno 2019	€.



**UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

art. 6

**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane
e per la produttività ANNO 2018**

Dettaglio per singola voce

Turno

E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale.

Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

1. Importo annuo: €. **0**

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

2. Importo annuo: €. **360,00** liquidato a seguito di effettiva presenza.

Indennità di Rischio			
Dipendenti	Importo annuo	Mesi	Spesa €
Esecutore Tecnico	360,00	12	360,00
		Totale	360,00



Indennità di rischio, che sarà attribuita qualora ricorra una delle condizioni di rischio, compresa tra quelle di cui all'elenco sottodescritto;

Elenco fattispecie di rischio

1. Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti gassosi, ecc...
2. Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc...
3. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie ecc. anche non permanenti
4. Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute

5. Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura ecc.
6. Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, particelle combinati, composti nocivi alla salute
7. Esposizione a rischio di esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute
8. Esposizione a rischio di usura psico – fisica particolarmente intensa
9. Esposizione a rischio di contrazione di malattie infettive
10. Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti

Disagio

Si considera l'indennità di disagio come quell'indennità specifica rivolta a remunerare singole situazioni lavorative che comportino difficoltà di adattamento rispetto alle normali mansioni correlate al profilo professionale. A titolo esemplificativo di seguito si riportano alcune delle attività alle quali è stata correlata la predetta indennità:

3. Importo annuo: € 200.36

Indennità di Disagio			
Dipendenti	Importo annuo	Mesi	Spesa €
Esecutore Tec.	200,36	12	200,36
			-
			-
		TOTALE	200,36

Indennità di Disagio, che sarà attribuita qualora ricorra una delle condizioni di disagio, compresa tra quelle di cui all'elenco sottodescritto

1. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica ecc.)
2. Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita
3. Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose
4. 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)
- 4-5. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, 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.)
- 2-6. Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio



Particolari Posizioni di Responsabilità

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinques, del CCNL 2016/2018, può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato

A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

4. Importo annuo: €.

Indennità di Specifiche Responsabilità, che sarà attribuita qualora ricorra una o più delle condizioni compresa tra quelle di cui all'elenco sottodescritto

- | |
|---|
| <p>1. <u>Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>2. <u>Responsabilità di preposizione a commissione di concorso; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>3. <u>Responsabilità di preposizione a commissione di gara; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>4. <u>Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (ma solo di coordinamento di personale); Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>5. <u>Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>6. <u>Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>7. <u>Responsabilità di istruttoria particolarmente complessa; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>8. <u>Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>9. <u>Responsabilità di gestione di risorse; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>10. <u>Responsabilità di attività sostitutiva; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>11. <u>Responsabilità di attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>12. <u>Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>1-13. <u>Responsabilità di elaborazioni di pareri; Importo annuo massimo € 3.000</u></p> <p>2-14. <u>Responsabilità derivanti dalle Qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché Responsabile dei Tributi stabilite dalle Leggi; Importo annuo massimo € 350,00</u></p> <p>3-15. <u>Compiti di Responsabilità eventualmente affidati agli Archivistici Informatici, nonché agli Addetti agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico ed ai Formatori Professionali. Importo annuo massimo € 350,00</u></p> <p>4-16. <u>Specifiche Responsabilità affidate al personale Addetto ai Servizi di Protezione Civile; Importo annuo massimo € 350,00.</u></p> <p>17. <u>Funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori; Importo annuo massimo € 350,00</u></p> |
|---|



Maneggio valori

Si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto (da €. 0,52 a €1,55 /giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a €. 1.500,00 con una graduazione a scaglioni di €. 1.000 all'anno oltre la soglia minima. (es. 1500 – 2500 – 3500 ecc)

Totale annuo: €.

Indennità di Comparto

La somma a carico del Fondo anno **2018**, in base ai criteri di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-04 e dalla Tabella D del medesimo CCNL, ammonta a **€. 849,24**

Indennità di Comparto					
Dipendenti	Categoria	Mesi lavorati	Importo mensile 2003	Importo mensile 2004	Importo annuo
			Colonna (2)	Colonna (3)	€uro
1	A	12	4,93	24,38	351,72
	B	12	6,00	29,58	-
1	C	12	7,01	34,45	497,52
	D	12	7,95	39,00	-
TOTALE					849,24

Tutte Le somme del presente capitolo eventualmente non erogate andranno ad incrementare il Fondo Produttività Collettiva.

Produttività Individuale e Collettiva

Compensi per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi **€. 902,88** (Quota suscettibile d'incremento in seguito ad economie derivanti degli altri fondi.).

La predetta somma di €. 902,88 verrà destinata al finanziamento di un Progetto Finalizzato "Area Tecnico Manutentiva" che coinvolge il seguente dipendente:

•

1. Tutti i servizi ed uffici definiranno i piani d'attività che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti.
2. Il sistema di incentivazione del personale si effettuerà sulla base della metodologia sintetizzata nell'allegata tabella "C", utilizzando le schede D1). Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, i permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 6/07/95, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative, referendum, ecc.) assenze Legge 104/92.
3. Per ogni valutazione sarà possibile proporre ricorso con contraddittorio ad una commissione composta dai Responsabili di Settore (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario Comunale da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
4. Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.
5. Oltre alle valutazioni finali, nel corso dell'esercizio saranno effettuate le seguenti



valutazioni intermedie: almeno una ogni sei mesi nelle quali i responsabili sono tenuti ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le indicazioni operative per prevenire e correggere eventuali risultati non completamente positivi e insoddisfacenti.

6. Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.

7. Durante l'anno ed entro il 30 giugno verrà effettuata una verifica dell'applicazione dell'accordo in particolare per quanto riguarda l'effettiva definizione dei programmi di produttività e la corretta applicazione delle metodologie di valutazione, ove se ne riscontri la necessità.

8. Le parti convengono, che il premio incentivante la produttività verrà corrisposto entro il mese di dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali

Il Fondo per il finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle **progressioni economiche orizzontali**, già realizzate negli anni precedenti, nonché, per quelle previste per l'anno 2018 ammonta complessivamente a: **€. 4.160,14**

Per l'anno 2018 non vengono previste P.E.O.

I criteri applicativi di selezione per la progressione orizzontale sono riportati nel dettaglio nelle allegate tabelle D1), comprensive del punteggio assegnabile e del peso dello stesso, pertanto facenti parte integrante e sostanziale del presente accordo. Si conviene altresì, di stabilire che la progressione avverrà solo nel caso in cui i dipendenti valutati abbiano conseguito un punteggio MEDIO non inferiore a 6/10.

Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti: per ogni tipologia di passaggio sarà effettuato un avviso pubblico interno all'ente, del quale verrà data comunicazione a tutti i dipendenti mediante circolare di servizio nel quale saranno specificati i titoli richiesti e/o valutabili, l'eventuale modello di curriculum, la data entro la quale dev'essere presentata la domanda e la documentazione integrativa (nel caso in cui tutte le posizioni siano considerate d'ufficio va indicato il termine entro il quale presentare la documentazione integrativa).

Le parti concordano sin d'ora che alla selezione per la progressione economica orizzontale all'interno delle categorie, saranno ammessi tutti i dipendenti di ruolo sopra elencati che avranno maturato al 31/12/2018 almeno DUE anni di servizio, in seno all'ente, nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale viene effettuata la selezione.

L'esame della documentazione sarà effettuato dal responsabile dei servizi dei vari settori con il controllo e la sovrintendenza del Segretario Comunale entro 30 giorni dalla scadenza

La pubblicazione delle graduatorie sarà resa pubblica secondo le seguenti modalità, affissione all'albo pretorio per otto giorni durante i quali ogni dipendente potrà prendere visione di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

Viene stabilito il termine di 10 giorni entro il quale il dipendente, anche assistito dalle OO.SS. A cui conferisce mandato, potrà presentare ricorso interno alla stessa commissione prevista per la produttività, prima di attivare le eventuali normali



procedure di contenzioso; l'Amministrazione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Nell'avviso pubblico saranno specificati inoltre i criteri e la metodologia di valutazione comprensivi della suddivisione dei punteggi. Prima dell'attivazione delle selezioni, gli avvisi vengono inviati alla delegazione sindacale per la necessaria informazione preventiva.

Le somme del presente capitolo eventualmente non erogate andranno ad incrementare il Fondo Produttività Collettiva

art. 7

Norme finali

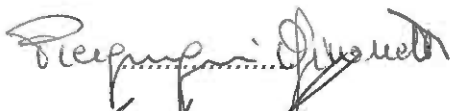
Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce ed integra gli accordi precedentemente sottoscritti. Per quanto non contenuto nel presente accordo si rinvia ai contratti precedenti e al CCNL.

In data **29 DIC 2018** presso la sede del Comune di Zimone a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo per personale del comparto le delegazioni trattanti composte da :

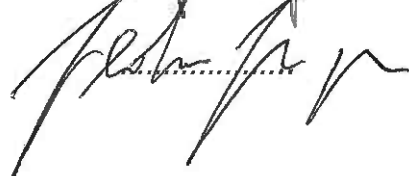
- Per la parte pubblica:



(Segretario C.le Presidente)



(Responsabile Servizio Personale
parte non economica)



(Responsabile Servizio Personale
parte economica)



- Per la parte sindacale:

3) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria RSU:

Sig.

4) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Dott. Alberto TOMASIN

(CISL FP)



Hanno siglato il presente contratto decentrato integrativo per l'annualità 2018

TABELLA "C"

CRITERI PER IL RIPARTO DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Categoria "A" personale Tecnico-Manutentivo			Categoria "B" personale Tecnico-Manutentivo		
Parametri	punti assegnabili da 10 a 100	peso %	Parametri	punti assegnabili da 10 a 100	peso %
A	rapporti con colleghi e utenza (*)	10%	A	rapporti con colleghi e utenza (*)	10%
C	rapporti con i superiori (**)	25%	C	rapporti con i superiori (**)	25%
F	manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione	10%	F	manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione	10%
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)	25%	D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)	25%
E	posizione economica	20%	E	posizione economica	20%
B	aggiornamento professionale	10%	B	aggiornamento professionale	10%

Categoria "B" personale Amministrativo		
Parametri	punti assegnabili da 10 a 100	peso %
A	rapporti con colleghi e utenza (*)	10%
C	rapporti con i superiori (**)	25%
F	Correttezza di mezzi e strumenti dati in dotazione	10%
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)	25%
E	posizione economica	20%
B	aggiornamento professionale	10%

Categoria "C"		
Parametri	punti assegnabili da 10 a 100	peso %
A	rapporti con colleghi e utenza (*)	10%
C	rapporti con i superiori (**)	25%
F	economia e correttezza nell'utilizzo degli strumenti in dotazione	10%
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)	25%
E	posizione economica	20%
B	aggiornamento professionale	10%



Categoria "D"

Parametri		punti assegnabili da 10 a 100	peso %
A	autonomia operativa		10%
C	Iniziativa e capacità organizzativa		25%
F	preparazione professionale		10%
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		25%
E	posizione economica		20%
B	aggiornamento professionale		10%



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA' (D1)

DIPENDENTE:

CATEGORIA "A" e "B" Personale Tecnico-Manutentivo			
parametri		punti assegnabili da 10 a 100	punti assegnati
A	rapporti con colleghi e utenza (*)		
C	rapporto con superiori (**)		
F	manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione		
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		
E	posizione economica		
B	aggiornamento professionale		

Legenda

(*) grado di collaborazione disponibilità e armonia espressi nei rapporti con i colleghi e/o nei gruppi di lavoro e/o con l'utenza

(**) grado di maturità e propositività espressa nei rapporti interpersonali con i superiori.

(***) rendimento quantitativo rispetto al lavoro svolto
 rendimento qualitativo del lavoro svolto
 continuità di applicazione impegno dimostrato nella realizzazione della propria attività

Punteggio Assegnato

Puntegg. Max	40
Puntegg. Max	30
Puntegg. Max	30

TOTALE

Il Dirigente



	SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA'	(D1)	
	DIPENDENTE:		

CATEGORIA "C"			
parametri		punti assegnabili da 10 a 100	punti assegnati
F	economia e correttezza nell'utilizzo degli strumenti in dotazione		
C	rapporto con i superiori (**)		
A	rapporti con colleghi e utenza (*)		
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		
E	posizione economica		
B	aggiornamento professionale		

Legenda

(*) grado di collaborazione disponibilità e armonia espressi nei rapporti con i colleghi e/o nei gruppi di lavoro e/o con l'utenza

(**) grado di maturità e propositività espressa nei rapporti interpersonali con i superiori.

(***) rendimento quantitativo rispetto al lavoro svolto

Puntegg. Max

40

Punteggio Assegnato

rendimento qualitativo del lavoro svolto

Puntegg. Max

30

continuità di applicazione impegno dimostrato nella realizzazione della propria attività

Puntegg. Max

30

TOTALE

Il Dirigente



	SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODUTTIVITA'	(D1)	
	DIPENDENTE:		

CATEGORIA "D"			
parametri		punti assegnabili da 10 a 100	punti assegnati
F	preparazione professionale		
C	Iniziativa e capacità organizzativa (**)		
A	autonomia operativa(*)		
D	impegno e qualità della prestazione individuale (***)		
E	posizione economica		
B	aggiornamento professionale		

Legenda

(*) Capacità di proporre azioni di miglioramento finalizzate alla Risoluzioni di specifici problemi contingenti o strutturali.

(**) Capacità di contribuire alla progettazione, attuazione e Sviluppo di iniziative volte al conseguimento di obiettivi Predefiniti.

(***) rendimento quantitativo rispetto al lavoro svolto

Puntegg. Max

40

Punteggio Assegnato

rendimento qualitativo del lavoro svolto

Puntegg. Max

30

continuità di applicazione impegno dimostrato nella
realizzazione della propria attività

Puntegg. Max

30

TOTALE

Il Dirigente

