

COMUNE DI GIAVE
PROVINCIA DI SASSARI

Contratto Decentrato Integrativo

PARTE GIURIDICA 2012 -
2014 PARTE ECONOMICA

2012

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 10 del 05.02.2013 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

Il giorno 22 FEB 2013
— . ——— 2013 alle ha avuto luogo l'incontro tra:
ore

Per La Delegazione di parte pubblica

Dott. Giuseppe Manca Segretario Comunale – Presidente

Rag. Fabiano Spissu Componente *t1;*
i

Per le Organizzazioni Sindacali i rappresentanti territoriali

Salvatore Terrosu (F.P. CIGL)

Bruno Arca (CISL)

Nicola Serra (SILPOL Sardegna)

l Art. 1 **Oggetto** del C:ontratto decentrato.

- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è valido per la parte normativa dalla data di sottoscrizione dell'accordo fino al 31.12.2014 ed è valido per la parte economica per la sola annualità 2012;
- Il presente contratto collettivo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Giave.
- Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, nonché a tempo determinato purchè di durata non inferiore a 5 mesi.
- Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
- Gli effetti del presente C.C.D.I. decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
- Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data formale disdetta da una delle parti , almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.
- Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
- Le risorse utili a finanziare ciascun istituto contrattuale di cui ai successivi articoli vengono destinate annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa. A tal fine le OO.SS. e/o le R.S.U. presentano apposita piattaforma economica entro il mese di gennaio di ciascun anno. Ricevuta la proposta l'Amministrazione convoca le parti, entro trenta giorni, per l'avvio del negoziato.

Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in CCDI senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula e la certificazione sull'attendibilità dei costi e la compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio da parte del Revisore dei conti.

La Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione! di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

In ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 e 8 del CCNL.

Art.3. Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio prevenzione e Protezione e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 81 /2008, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomi e Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero vieta: assicurato il seguente contingente di personale:



n.1 addetto per i servizi demografici
(individuato dal Responsabile Servizi Amministrativi);
N. 1 agente di polizia municipale

n.1 addetto alla ragioneria, ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato dal Responsabile Servizi Finanziari);

2. durante lo sciopero i responsabili dovranno astenersi dall'autorizzare prestazioni in plus orario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero;
3. le rappresentanze sindacali, che indicano azioni di sciopero locali, ne daranno comunicazione con preavviso nei termini di legge all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione del lavoro.
4. In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che lo hanno indetto, dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del C.C.N.L. 6.7.95 ed alla L. 146/90, e successive modifiche ed integrazioni.

/ Art. 6 Convocazione della delegazione trattante

L'amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante con avviso preventivo trasmesso almeno 5 giorni prima dalla data prevista per l'incontro;

Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno;

Di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le eventuali decisioni; lo stesso dovrà essere sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Nel caso in cui sia necessario un rinvio, dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo.

\ 1. Pari opportunità e benessere sul lavoro

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:

- a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nella fruizione del part - time;
- b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

L'amministrazione si impegna a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 57 D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 21 della L. n. 183/2010 e dalla Linea Guida di cui alla Direttiva del 04.03.2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro delle pari opportunità, riguardo la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

| 8. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi parte dei cittadini"



Le delegazioni convergono sulla necessità dell'articolazione degli orari di servizio introducendo, dove sia possibile, forme miste di giorni ad orario continuato ed altri con rientro pomeridiano, onde garantire una maggiore flessibilità degli orari stessi e della relativa gestione, da realizzare, contemperando, in modo equilibrato, le esigenze della utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

9. Lavoro straordinario

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore".

10. Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

Quora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

11. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strumentali e delle sedi di lavoro, ivi compresa l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione ai sindacati.

Le parti riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Art. 12 Criteri generali per la mobilità interna

La mobilità interna costituisce
risorse umane

per la gestione flessibile delle

L - J'

- Lw

-

La mobilità all'interno dei SETTORI rientra tra le competenze proprie dei responsabili di servizio, sentito il segretario comunale.

Compete al Responsabile del Servizio Personale, come previsto da Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, coerentemente al PEG/Piano delle performances ed alla programmazione del fabbisogno del personale, previo parere favorevole dei responsabili dei settori interessati e sentito il Segretario Comunale, disporre la mobilità fra SETTORI diversi.

I provvedimenti di cui sopra devono essere adeguatamente motivati e devono essere trasmessi alle Rappresentanze Sindacali contestualmente.

| Art. 13 MENSA

I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, a completamento del debito orario, avranno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite buoni pasto.

L'Amministrazione Comunale si impegna a stanziare annualmente i fondi relativi ad assicurare la fruizione dei buoni pasto ai dipendenti che ne hanno diritto.

Possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario pasto, mentre il costo del buono pasto sostitutivo, a carico dell'ente, dovrà corrispondere a 2/3 del costo complessivo del pasto.

| Art. 14 COSTITUZIONE DEL FONDO

Le risorse decentrate per l'anno 2012 sono quantificate, ai sensi dell'art. 15 C.C.N.L. 01.04.1999 e degli artt. 31 e 32 C.C.N.L. 22.01.2004, in € 30.562,65 + € 1.308,19

residui da annualità precedente, per complessivi € 31.870,88, come risulta da Allegato A) "Quantificazione dal 1° gennaio 2012, delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" parte integrante e sostanziale del presente contratto decentrato.

| Art. 15 UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Criteri generali e risorse di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Segue prospetto di ripartizione del fondo di produttività 2012 approvato dalla delegazione trattante :

TOT. COMPLESSIVO DEL FONDO DI PRODUTTIVITA' DISPONIBILE PER L'ANNO 2012: € 31.870,88 (di cui € 30.562,65 in conto competenza e € 1.308,19 in conto residui) / € 27.421,54 per parte stabile e certa e € 3.141,15 + € 1.308,19 residui per parte variabile)

|||

A) PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SOMME CONSOLIDATE CHE VENGONO DETRATTE DAL FONDO DESTINATE AD ISTITUTI STABILI E SOMME VINCOLATE PER LEGGE

TOT. FONDO : € 31.870,88

A DETRARRE GLI ONERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI CHE INCIDONO SUL 2012) € 13.797,57
(finanziati con la parte certa e stabile del fondo)

A DETRARRE GLI IMPORTI DESTINATI AD INDENNITA' DI COMPARTO PER IL 2012) € 3.305,84
(finanziati con la parte certa e stabile del fondo)

TOT. € 17.103,41

DIFFERENZA DISPONIBILE : TOT. € 14.767,47 (di cui € 13.459,28 in conto competenza e € 1.308,19 residui)

B) A DETRARRE SOMME VINCOLATE NELLA DESTINAZIONE (finanziate con la parte variabile del fondo) :

- > incentivi progettazione Ufficio Tecnico : € 1.708,32;
(art. 18 L. 109/SI4 e ss.mm.ii.)
- > incentivi per Censimento ISTAT : € 384,00;

TOT. € 2.092,32

Per icriteri inerenti la corresponsione di tali incentivi si confermano i criteri stabiliti dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. del per il "Regolamento Comunale sulla disciplina del fondo interno per progettazioni e atti di pianificazione ed icriteri di cui alle circolari ISTAT per il censimento.

DIFFERENZA DISPONIBILE :TOT. € 12.675,15 (di cui € 11.366,96 in conto competenza e € 1.308,19 residui)

> B) PROGRESSIONI ORIZZONTALI:

Non è prevista alcuna progressione orizzontale per l'anno 2012

Pertanto l'importo disponibile di € 12.675,15 può essere destinata alle indennità ed alla produttività individuale sotto forma di piani di lavoro e sotto forma di produttività individuale tout court, entrambe da compensare con l'applicazione dei criteri di cui all'articolo seguen

f f c t L

C) PROSPETTO *f?.IEPILOGATIVO INDENNITA'* - PREVISIONE PER L'ANNO 2012 :

INDENNITA'	FIGURE COINVOLTE E SOMMA PREVEDIBILE PER IL 2012
Indennità per specifiche responsabilità procedurali (art. 17 comma 2 lett. f C.C.N.L.)	n. 1 unità cat. D con previsione massima di € 2.500,00 + 2 full time e n. 1 part time al 50% cat. C per € 2.000,00 per unità full time/ TOT. € 7.500,00
Indennità per maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. d C.C.N.L.)	n. 1 (Economo) € 1,55 per giorno di presenza TOT. € 321,00
TOT. INDENNITA' PREVISTE :€ 7.821,00	

Tali indennità verranno finanziate con la parte variabile del fondo di produttività (comma 3 dell'art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004) per € 2.357,02 (di cui € 1.308,19 in conto residui) e per € 5.463,98 con la parte certa e stabile.

La restante parte disponibile del fondo, pari a € 4.854,15 di parte stabile ed in conto competenza, viene destinata alla *PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE 2012* come segue:

D) PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E PIANI DI LAVORO :

1) € 2.958,30 ai Piani di Lavoro, proposti dai diversi uffici ed approvati dall'organo esecutivo con deliberazione G.C. n. 75 del 22.11.2012, per la cui valutazione si applicheranno i criteri di cui all'articolo 17 del presente contratto decentrato.

2) € 1.895,85 alla produttività individuale tout court da ancorare, sulla base degli obiettivi assegnati, ai criteri di cui all'articolo 17 del presente contratto decentrato.

ART. 16 IN DEN NITJ"VARIE - CRITERI

1) ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

In applicazione dell'art. 17 co. 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 09.05.2006, sono compensate in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi: 1) l'eventuale esercizio di compiti che comportano 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 31.03.1999; 2) le specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999

La misura dell'indennità è graduata come segue in applicazione dei sotto indicati criteri:

Max € 2.500,00 per personale di cat. D;

Max € 2.000,00 per personale di cat. C

Descrizione della specifica responsabilità	Cat. D
Responsabilità di procedimenti amministrativi di media complessità	Max € 2.000,00

Responsabilità di procedimenti amministrativi di alta complessità Max € 2.500,00 Max € 2.000,00

Il Responsabile di servizio individua i dipendenti cui attribuire le responsabilità di cui sopra e la relativa qualificazione come responsabilità per procedimenti di media o di alta complessità massima sulla base della distribuzione e qualificazione delle competenze affidate nei servizi inseriti nell'area di riferimento.

E' prevista l'attribuzione del 100% dell'importo massimo astrattamente spettante in base alla qualificazione della responsabilità, a coloro che conseguono, in sede di valutazione della produttività individuale di cui al successivo art. 17, un risultato non inferiore a p. 90/100 in relazione al complesso di tutti i parametri valutativi, del 70% a chi consegue una valutazione da p. 70 a p. 89, del 50% per p. da 50 a 69 e lo 0% sotto punti 50

L'indennità non potrà essere riconosciuta qualora le stesse funzioni siano remunerate con altri emolumenti stabiliti per legge.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso di cumulo fra le tipologie sopra individuate verrà attribuita, fra quelle spettanti, la più alta di valore.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale e lorda.

All'inizio di ogni esercizio finanziario il Responsabile del Settore accerta il persistere, in capo al dipendente, delle condizioni che hanno consentito l'erogazione dell'indennità nell'esercizio precedente.

2) INDENNITA' PER PART COLARI FIGURE PROFESSIONALI

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL del 01.04.1999, così come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.01.2004, è prevista una indennità nella misura di € 300,00 annuali.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri di cui al precedente punto 1) in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità a ricorrenza.

E' prevista l'attribuzione del 100% dell'importo massimo astrattamente spettante in base alla qualificazione della responsabilità, a coloro che conseguono, in sede di valutazione della produttività individuale di cui al successivo art. 17, un risultato non inferiore a p. 90/100 in relazione al complesso di tutti i parametri valutativi, del 70% a chi consegue una valutazione da p. 70 a p. 89, del 50% per p. da 50 a 69 e lo 0% sotto punti 50

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. i), fatte salve le competenze dei diversi organi, sono individuati con provvedimento del Responsabile di servizio.

3) INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

L'indennità di maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000, è corrisposta:

- al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (Economo comunale);
per un valore di € 1,55 giornalieri;
soltanto per le giornate di effettiva presenza in servizio.

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore.

ART. 17 PRODUTTIVITA' IN DIVIDUALE - CRITERI

In considerazione del fatto che l'Amministrazione ha ottemperato a quanto previsto dal D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 approvando con deliberazione G.C. n. 43 del 15.09.2011, previa informazione preventiva alle OO.SS. ed alla R.S.U. cui non ha fatto seguito alcuna richiesta di concertazione, un sistema ed una metodologia di valutazione delle prestazioni di tutto il personale,

Richiamati:

l'art. 6 del Sistema di valutazione approvato con delibera G.C. n. 43/2001, che prevede che "è in ogni caso garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente di trattamento economico accessorio collegato alla performance ad una percentuale limitata del personale dipendente, comprese le posizioni organizzative", in aderenza a quanto previsto dall'art. 19 co. 6 ultimo alinea del citato D. Lgs. 150/2009 ("In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente") richiamato dall'art. 31 co. 2 ultimo alinea dello stesso decreto;

l'art. 6 co. 1 del D. Lgs. n. 141 del 01.08.2011 che rinvia l'applicazione della differenziazione retributiva in fasce di cui all'art. 31 co. 2 D. Lgs. n. 150/09 a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella del quadriennio 2006-2009;

Ritenuto che la temporanea disapplicazione disposta dall'art. 6 co. 1 D. Lgs. 141/11 si riferisca esclusivamente al sistema delle fasce di cui ai primi due periodi dell'art. 31 co. 2 citato e che pertanto permanga l'obbligo di attribuzione selettiva della quota prevalente ad una parte limitata del personale meritevole, che potrebbe concretarsi, in considerazione dell'esiguità della quota da ripartire (detratte dal fondo le quote per precedenti progressioni orizzontali e indennità di comparto, nonché i compensi per specifiche responsabilità e le indennità varie), con lo stabilire delle percentuali di attribuzione dell'importo astrattamente spettante a coloro che conseguono un risultato non inferiore a determinati punteggi,

Le parti concordano sul fatto che la produttività individuale debba essere erogata secondo il vigente sistema e metodologia di valutazione delle performances, approvati dall'organo esecutivo, con valutazione da effettuarsi da parte dei Responsabili di Servizio sulla base degli obiettivi (in linea con gli obiettivi annualmente definiti col Piano delle Performances o PEG) e dei parametri ed indicatori rispettivamente assegnati e fissati dagli stessi Responsabili.

Si prevede quindi, per la produttività individuale tout court l'attribuzione del 100% dell'importo astrattamente spettante per la categoria di appartenenza a coloro che

conseguono un risultato non inferiore a p. 90/100 in relazione al complesso di tutti i parametri valutativi, del 70% a chi consegue una valutazione da p. 70 a p. 89, del 50% per p. da 50 a 69 e lo 0% sotto punti 50.

Per la produttività individuale connessa ai Piani di lavoro approvati dall'organo esecutivo, si prevede l'attribuzione del 100% dell'importo astrattamente spettante in base alla quantificazione approvata dalla Giunta Comunale a coloro che conseguono un risultato non inferiore a p. 90/1100 in relazione al complesso di tutti i parametri valutativi, del 70% a chi consegue una valutazione da p. 70 a p. 89, del 50% per p. da 50 a 69 e lo 0% sotto punti 50.

La valutazione si concretizzerà come segue:

per il 60% (quindi max 60 p.) in relazione ai risultati raggiunti, sulla base di uno o più obiettivi preventivamente assegnati per dipendente, con i correlati indicatori e pesi ponderali;

20% (quindi max 20 p.) in relazione ai comportamenti organizzativi, secondo i fattori di valutazione di cui alla Metodologia (pagg. 12-13), corredati preventivamente dai Responsabili di servizio di pesi ponderali ed indicatori.

10% (quindi max 10 p.) in relazione alle competenze professionali. Anche in tal caso i pesi ponderali e gli indicatori dovranno essere preventivamente indicati dai Responsabili di Servizio;

10% (quindi max 10 p..) per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento, in proporzione al punteggio da questi conseguito per la performance organizzativa e per la performance individuale (raggiungimento degli obiettivi)

Si terrà comunque conto, nella ripartizione delle risorse del fondo, di quanto stabilito dall'art. 9 comma 1 D.L. 78/2010, circa il blocco, per gli anni 2012 e 2013 del trattamento economico dei singoli dipendenti, anche accessorio, che "non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi comprese le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno ...", nonché di eventuali altre limitazioni imposte dalla normativa al momento vigente.

ART. 18 PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA (PROGRESSIONE ORIZZONTALE) - CRITERI

La progressione economica costituisce il sistema di avanzamento all'interno delle singole categorie, tramite il passaggio alle diverse posizioni retributive individuate e si realizza nell'ambito delle risorse disponibili. Le risorse eventualmente non utilizzate nell'anno per mancato raggiungimento dei punteggi minimi previsti per l'attribuzione, costituiscono economie da utilizzare per le stesse finalità nell'anno successivo in aggiunta alla percentuale determinata. Si terrà conto, per gli anni 2012 e 2013 della realizzabilità dell'istituto in questione a fini esclusivamente giuridici e non economici, come disposto dall'art. 9 comma 21, del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, fermo restando che gli effetti economici delle progressioni relative a tali anni decorreranno, non retroattivamente, dal termine del "blocco" e che dovrà tenersi conto dei eventuali proroghe del limite che il legislatore dovesse disporre in attuazione dell'art. art. 16 co. 1 lett. b) D.L. 98/2011 convertito in L. 111/2011.

L'attribuzione della progressione economica è effettuata selettivamente, previo bando dei posti messi a selezione, per il personale che abbia maturato almeno 36 mesi ininterrotti di servizio presso il Comune di Giave nella posizione economica immediatamente inferiore, alla data di decorrenza degli effetti della progressione posta a selezione. La progressione "orizzontale" è attribuita sulla base di valutazioni espresse dai Responsabili di Servizio.

e per questi e per il personale di cat. D dall'Organismo Indipendente di Valutazione, secondo quanto previsto dal sistema e dalla metodologia di valutazione vigenti.

A tale proposito si farà riferimento alle schede del personale dei livelli, raddoppiando il peso per le competenze professionali (che sarà pertanto di p. 20) e non considerando la valutazione del titolare di p.o. . Tali schede verranno utilizzate anche per i titolari di p.o. (riparametrando in tal caso il peso dei singoli obiettivi per addivenire ad un punteggio massimo attribuibile di 60 p. e riparametrando anche il peso dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali per addivenire a p. 20 complessivi per ciascuna voce). La graduatoria verrà predisposta per metà sulla base della valutazione dell'anno di competenza e per l'altra metà dalla somma delle valutazioni ottenute nei due anni precedenti. Non potrà accedere al beneficio il dipendente che non abbia raggiunto, per ciascuna delle annualità di valutazione, almeno l'80% del punteggio massimo attribuibile.

ART. 19 RISORSE DECENTRATE : UTILIZZO ECONOMIE

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

20 Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art.5 del CCNL;

Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Per La Delegazione di parte pubblica

Dott. Giuseppe Manca

Rag. Fabiano Spissu Componente

Per le Organizzazioni Sindacali i rappresentanti territoriali J

Salvatore Terrosu (F.I.P. CIGL)

Bruno Arca (CISL)

Nicola Serra (SILPOL Sardegna)

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

R.S.U. Ing. Arianna Viridis

.....
|
—————
iw ' .