

UNIONE VALDERA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012

Premesso che:

- In data 03.12.2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Anno 2012";
- L'ipotesi di CCDI è stata inviata al revisore dei Conti, corredata da apposite relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa. Il Revisore dei Conti in data 19/12/2012 ha rilasciato parere favorevole e relativa certificazione di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 01/04/1999, così come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004;
- La Giunta dell'Unione, con atto n. 118 del 21/12/2012, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Il giorno 28 Gennaio 2013, alle ore 12,00, le parti sottoscrivono il presente C.C.D.I. 2012 relativo al personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera tra:

UNIONE VALDERA

Nella persona del:

Direttore Generale Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

R.S.U. DELL'UNIONE VALDERA

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. FP C.I.S.L. FPS _____

U.I.L. _____ FPL _____

Gli istituti regolamentati dal presente contratto collettivo decentrato integrativo si applicano a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo salvo decorrenze diverse esplicitamente previste a tutto il personale dipendente e temporaneamente messo a disposizione dell'Unione Valdera delle categorie A, B, C e D ed integra e sostituisce gli articoli corrispondenti del CCDI sottoscritto il 08/02/2010.

Relativamente al personale educativo, addetto ai servizi di refezione e trasporto scolastico e dei servizi di Polizia Municipale comandato all'Unione Valdera e di cui agli specifici accordi sottoscritti e nel rispetto degli stessi, l'applicazione del presente contratto decentrato si attua attraverso il mantenimento degli istituti previsti dai singoli contratti decentrati integrativi dei Comuni di provenienza, nell'attesa della completamento del processo di armonizzazione degli istituti contrattuali del salario accessorio del personale coinvolto, nel rispetto dei vincoli e limiti previsti dalla normativa vigente in materia di costituzione delle risorse decentrate, di spesa di personale, e di limiti retributivi individuali.

Quanto previsto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

Art. 4 - RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'. UTILIZZO 2012.

Le risorse per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività di cui all'art. 15 del vigente CCNL ammonta per **l'anno 2012 a € 430.585,19** La costituzione del fondo per le politiche di sviluppo per le risorse umane e per la produttività per l'anno 2011 viene allegata al presente C.C.D.I.

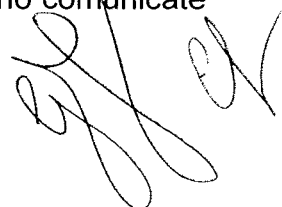
Le parti stabiliscono di utilizzare tali risorse, ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L., nel modo sotto riportato:

	INDENNITA' DI COMPARTO	18.771,00
lett. b)	PROGRESSIONI ECONOMICHE	42.555,00
lett. c)	FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	80.400,00
c)	INDENNITA' art. 37, c. 4, CCNL del 1995	775,00
lett. d)	SALARIO ACCESSORIO	46.000,00
lett. e)	DISAGIO	6.200,00
lett. f)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	20.000,00
lett. i)	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	900,00
lett. g)	ISTAT, ICI, INCENTIVI PROGETTAZIONE	50.500,00

Pertanto, dalla somma iniziale del Fondo, detratte le risorse utilizzate sopra indicate, la somma residuale sarà erogata secondo quanto stabilito ai punti 1, 2 e 3 di cui al successivo art. 6 "Produttività".

Il quadro di risorse sopra esposto potrà variare in relazione alla definizione puntuale del quadro dei comandi del personale, nonché per effetto dei dati definitivi comunicati dagli enti locali cui il personale appartiene. Eventuali variazioni in tal senso saranno comunicate per via telematica alle organizzazioni sindacali e alle RSU.

Lo schema di costituzione del fondo è allegato al presente contratto.



Art. 6 - PRODUTTIVITA'

I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativi dei risultati.

Le parti condividono di effettuare a breve termine la sperimentazione di un osservatorio permanente sui servizi aperto alla partecipazione di rappresentanti delle associazioni dei consumatori e dei cittadini, al fine di monitorare il funzionamento, la qualità dei servizi, di analisi dei costi e nell'ottica futura di agganciarla all'attribuzione di premi di eccellenza collegati al sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP).

Per l'erogazione dei compensi di cui all'art.17, c.2, lett a), diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono destinate le somme precedentemente indicate all'art. 4 e comunque quanto residua dalle Risorse di cui all'art.15 del C.C.N.L. 1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, una volta detratte le somme utilizzate per le finalità di cui all'art.17, c.2, lett. b), c), d), e), f), g) e i).

Il budget complessivo destinato alla produttività è ripartito nei seguenti 3 punti:

PUNTO 1. Incentivazione della produttività individuale in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG coinvolgenti l'intero personale.

La valutazione dei risultati collettivi è certificata ogni anno dall'Organismo Indipendente di Valutazione contestualmente alla valutazione della Dirigenza e delle P.O.

L'Ufficio di Controllo interno evidenzierà periodicamente al Responsabile di ciascuna Area il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'incentivazione di cui al presente punto verrà erogata in base alla valutazione sulla performance individuale del personale collegata al raggiungimento degli obiettivi individuali, al contributo individuale rivolto alla performance organizzativa di Ente, ai comportamenti professionali ed organizzativi, nonché al livello delle competenze dimostrate, quale contributo assicurato al raggiungimento dei risultati di PEG certificati, scaturita dal sistema di misurazione e valutazione della performance e dalla scheda in esso contenuta.

In particolare, la quota individuale di premio incentivante è attribuita per tutte le categorie come segue:

1. si divide il totale delle risorse destinate alla produttività individuale di cui al presente punto per il totale dei dipendenti dell'Ente. Quindi si moltiplica la quota pro-capite per il numero dei dipendenti assegnati a ciascun Settore. Si determina così la quota di risorse assegnata a ciascun Settore;
2. si sommano quindi tutti i punti attribuiti al complesso dei dipendenti di ciascun Settore, si divide il totale delle risorse destinate alla produttività individuale del Settore per il totale dei punti ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio attribuito al singolo dipendente determina il compenso di produttività individuale.
3. Per i punteggi complessivi fino al valore di 16 punti, la valutazione dovrà essere obbligatoriamente corredata da una o più sanzioni inflitte ai sensi del codice disciplinare dei dipendenti e per le quali sia richiesta la forma scritta.
4. Per i punteggi compresi tra 17 e 37, la quota di premio attribuita viene commisurata comunque al punteggio di 37. Ai punteggi compresi tra 38 e 50 è commisurata una quota di premio determinata ai sensi del precedente punto 2.

Per i rapporti iniziati o cessati nel corso dell'anno le quote saranno riproporzionate al periodo.

Per i dipendenti con un regime orario ridotto (part-time di tipo orizzontale o verticale, comandi, ecc.), valutando che gli obiettivi assegnati sono riproporzionati in base all'attività ridotta prestata, le quote di produttività saranno rapportate proporzionalmente allo stesso regime orario. Analogamente si procederà in caso di assenza protratta nel tempo (superiore a 3 mesi, con esclusione dell'astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro e assenze per malattia certificata con terapie salvavita).

Per il personale assunto a tempo determinato, si riconosce la compatibilità con il Sistema Permanente di Valutazione, solo per quei rapporti di durata superiore a mesi 6 (sei) ed a tali dipendenti si erogano, in proporzione al rapporto stesso, gli incentivi legati ai progetti di PEG.

Le risorse destinate all'erogazione degli incentivi di cui al presente punto è determinato decurtando dal budget complessivo le risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999 nella misura che sarà destinata al finanziamento del punto 2, nonché l'importo quantificato a finanziamento del punto 3.

L'erogazione di tale incentivo avverrà a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Le eventuali economie determinatesi vanno a costituire incremento del fondo per l'anno successivo e sono vincolate all'utilizzo per la produttività di cui al presente punto.

Limitatamente al personale comandato "sul posto" si ritiene applicabile, ai fini del presente istituto, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance degli Enti di appartenenza. Al personale comandato part-time all'Unione si applicherà lo SMIVAP dell'Ente di appartenenza, con una procedura che tenga conto anche delle valutazioni effettuate dall'Unione.

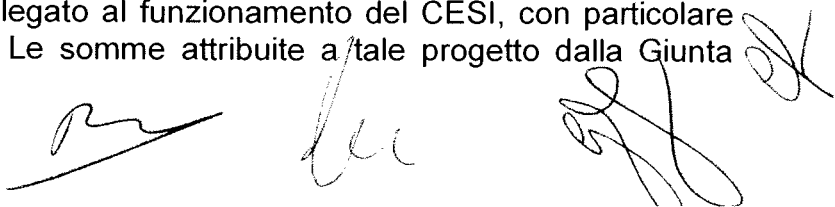
PUNTO 2. Incentivazione delle produttività collettiva destinata a progetti speciali anche intersettoriali finalizzati al conseguimento di nuovi servizi e/o significativi miglioramenti quali-quantitativi dei servizi esistenti, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito della programmazione annuale e triennale.

L'incentivazione di cui al presente punto trova particolare motivazione nella attuale fase costitutiva dell'Unione, nella quale devono essere formati e testati nuovi assetti organizzativi e funzionali, mantenendo o addirittura potenziando contestualmente il livello quali - quantitativo di erogazione dei servizi. Già a partire dal biennio successivo a quello regolato dal presente contratto, questa specifica forma di incentivazione potrà trovare un progressivo contenimento.

Per gli incentivi di cui al presente punto si utilizzano risorse aggiuntive del fondo quantificate ai sensi dell'art. 15 c. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999.

Le risorse annue stabilite a carico del fondo per i compensi di cui al presente punto 2 sono fissate dalla Giunta nell'ambito della programmazione annuale e triennale. Alla Giunta compete, inoltre, la ripartizione delle risorse tra i vari servizi interessati secondo criteri trasparenti e ragionevoli tenendo conto che, annualmente, potrà essere approvato un unico progetto per ogni Settore/Servizio (garantendo un equilibrato coinvolgimento di tutti i Settori/Servizi in un arco temporale triennale) oltre a progetti intersettoriali e, per la determinazione dell'importo dei singoli progetti, del numero dei dipendenti del Settore/Servizio e di un importo pro-capite compreso tra € 200,00 e € 2.500,00 (che rappresentano il limite minimo e massimo individuale) in base alla complessità e agli obiettivi del singolo dipendente e del progetto, salvo eccezioni limitate dettagliatamente motivate.

Nell'ambito delle risorse annue stabilite, la Giunta destinerà adeguate risorse al finanziamento di un progetto speciale legato al funzionamento del CESI, con particolare riguardo ai momenti di allerta meteo. Le somme attribuite a tale progetto dalla Giunta



saranno ripartiti tra il personale interessato in base agli effettivi interventi per un importo a intervento di € 50,00, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi del progetto stesso. Per la determinazione delle quote individuali di produttività, per tale progetto, non si applica il limite minimo pro-capite sopra indicato. Per i titolari di Posizione Organizzativa le somme determinate secondo le stesse misure sopra riportate costituiranno un'integrazione della percentuale della retribuzione di risultato.

I progetti speciali, in linea di principio:

- si dovranno svolgere all'interno dell'orario di lavoro senza precludere forme flessibili di orario finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo;
- non dovranno avere per oggetto attività ordinarie e/o continuative;
- al progetto annuale del singolo Settore/Servizio partecipa tutto il personale assegnato al quel Settore/Servizio;
- il singolo dipendente può anche partecipare a n. 2 progetti intersettoriali, a seguito di domanda volontaria. Le regole per l'accesso ai progetti intersettoriali dovranno favorire, nel rispetto delle professionalità necessarie per l'attuazione, coloro che hanno avuto minore partecipazione nei progetti di singolo servizio e intersettoriali, nonché coloro che operano in servizi non soggetti ad altre forme incentivanti.

Le risorse saranno rese disponibili solo a consuntivo, dopo l'accertamento dei risultati prefissati, verificati e certificati dall'Organismo Indipendente di valutazione che dovrà attestare il livello di conseguimento degli obiettivi stessi secondo il seguente percorso:

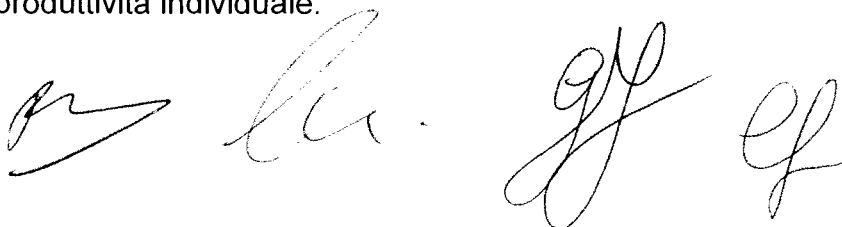
- qualora il progetto non sia stato svolto o sia stato svolto marginalmente senza conseguire l'obiettivo fissato, si determina la decadenza del progetto stesso, garantendo comunque la valutazione dell'attività espletata;
- la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi avverrà analogamente alla valutazione dei progetti di PEG.

Il responsabile di servizio competente valuta quindi l'apporto individuale del personale al raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi tenuti, secondo gli indicatori di cui alla scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP.

Per calcolare la produttività da attribuire ad ogni dipendente si determina l'importo totale di progetto liquidabile applicando la percentuale fissata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi; si sommano tutti i punti attribuiti al complesso dei dipendenti interessati ponderati al grado di complessità e obiettivi assegnati al singolo dipendente, si divide l'importo totale di progetto come sopra determinato per il totale dei punti ottenendo come risultato il valore del singolo punto, che, moltiplicato per il punteggio individuale attribuito determina il compenso di produttività per il singolo dipendente.

Le quote di premio non attribuite ai sensi del presente punto, danno luogo ad economie disponibili per l'Ente.

I progetti speciali incentrati sul raggiungimento di obiettivi di miglioramento di servizi al pubblico e a cui è connessa un'attività mobile sul territorio, potranno prevedere una liquidazione semestrale, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti da parte della figura apicale responsabile. Nel caso che a fine esercizio l'Organismo Indipendente di Valutazione non certifichi l'effettivo e completo raggiungimento dell'obiettivo, il compenso già liquidato sarà recuperato contestualmente all'erogazione della produttività individuale.



PUNTO 3. Per il personale in regime di comando temporaneo all'Unione si attribuisce annualmente il compenso incentivante di cui all'art. 13, c. 5, lett. a) del C.C.N.L. 22/1/2004 determinato nel seguente importo individuale:

- € 300,00 per il personale comandato a tempo pieno e a tempo parziale, esclusivamente per il primo anno di comando e in proporzione al periodo del comando stesso.
- Gli importi sopra indicati saranno corrisposti totalmente qualora il punteggio della scheda di valutazione predisposta per l'erogazione degli incentivi di cui al punto 1 raggiunga un risultato minimo di punti superiore al 50% del peso totale.

Art. 8 - RISCHIO

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate così come segue:

- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi in generale, autotreni, autoarticolati, scuolabus, autocarri, mezzi fuoristrada, ruspe e comunque mezzi meccanici, autoveicoli ed altri mezzi per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico merci;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature nell'ambito delle cucine per la preparazione pasti;
- Prestazioni di lavoro di vigilanza sul territorio che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'inquinamento atmosferico ed acustico, nell'ambito dei servizi di controllo della circolazione stradale;
- Prestazioni di lavoro che comportano l'uso di videoterminali per un periodo medio settimanale pari o superiore a 20 ore al netto delle pause previste per legge.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni sopraindicate compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio e indipendentemente dalla categoria di appartenenza, un'indennità mensile di € 30,00. La relativa liquidazione avviene mensilmente, dietro attestazione del Dirigente del Settore di appartenenza.

Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1/4/1999.

I dirigenti provvederanno alla individuazione dei dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano la corresponsione dell'indennità di rischio. A tale scopo essi potranno avvalersi dell'ausilio di schede di rilevamento semplificate, la cui compilazione da parte dei dipendenti è comunque facoltativa.

Le parti, come interpretazione autentica dell'art. 15 del C.C.D.I. vigente, stabiliscono le seguenti modalità di calcolo per l'individuazione del periodo di effettiva esposizione a rischio al fine dell'attribuzione della relativa l'indennità:

L'indennità mensile di € 30,00 viene ricondotta ad oraria dividendo la stessa per 156, come divisore definito dal c. 3 dell'art. 52 del C.C.N.L. del 14.09.2000; la tariffa oraria viene quindi attribuita alle ore di presenza mensili determinate decurtando da 156 le ore di assenza a vario titolo.

Art. 9 - DISAGIO

A decorrere dal 1/1/2012 il compenso da corrispondere per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C



secondo la disciplina del presente accordo viene erogato sia al personale di ruolo che a quello assunto a tempo determinato.

L'indennità è annua ed è corrisposta mensilmente a fronte dello svolgimento di particolari attività e dietro attestazione del Responsabile del Settore di appartenenza.

In particolare per le attività svolte all'esterno, le parti concordano nel distinguere due gruppi di attività che comportano disagio, indicando per ciascuna di esse i servizi interessati a dette attività, intendendo detti servizi esemplificativi e non necessariamente esaustivi:

- Attività svolte totalmente all'esterno: Polizia Municipale, Nettezza urbana;

- Attività svolte prevalentemente all'esterno, intendendo per prevalente un'attività svolta con una presenza all'esterno in misura superiore al 50%: Servizio messi notificatori, Polizia Municipale qualora non rientranti nel totalmente all'esterno, personale che va sui cantieri o effettua rilievi;

Al personale impegnato in dette attività spetta una indennità annua per come sotto indicata:

- Attività svolte totalmente all'esterno € 348,00;

- Attività svolte prevalentemente all'esterno € 240,00

Le parti riconoscono altresì l'istituto del disagio per le seguenti articolazioni dell'orario di lavoro:

- articolazione dell'orario non in turno con presenza di almeno un servizio festivo mensile;
- articolazione dell'orario non in turno in cui siano previsti più di 2 rientri settimanali, oltre al sabato o la domenica, ovvero 4 o più rientri settimanali;
- orario spezzato con pausa superiore alle due ore.

Per ciascuna delle forme di disagio orario sopra indicate, tra loro cumulabili, è riconosciuta un'indennità mensile pari a € 20.

Tale indennità sarà corrisposta in misura proporzionale per i dipendenti che hanno un orario di lavoro part-time. L'indennità mensile ricondotta ad oraria dividendo la stessa per 156, come divisore definito dal c. 3 dell'art. 52 del C.C.N.L. del 14.09.2000; la tariffa oraria viene quindi attribuita alle ore di presenza mensili determinate decurtando da 156 le ore di assenza a vario titolo.

Art. 13 – INCENTIVI PER SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI PREVISTE DA PARTICOLARI NORME DI LEGGE

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale sono destinati al personale dipendente partecipante secondo parametri previsti dalla normativa nazionale e dalla regolamentazione interna. Rientrano nei compensi di cui al presente articolo, gli incentivi di cui agli articoli 3, comma 8 e 92, commi 5 e 6 del D.Lgs. n. 163/06, gli incentivi legati al recupero evasione I.C.I. secondo i criteri definiti nel Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché risorse finalizzate ad incentivazione al personale anche corrisposte da altri Enti per attività svolta in loro favore dal personale dipendente dell'Unione.

La relativa liquidazione avviene dietro determinazione dei dirigenti responsabili.

Agli oneri derivanti dal pagamento di quanto sopra si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 1/4/1999. Tali oneri sono al lordo di tutti gli oneri riflessi connessi all'erogazione, ivi compresa la quota di oneri accessori a carico dell'Ente.

