

Comune di Mogorella

Provincia di Oristano

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

- ANNO 2017-

(art. 5 del C.C.N.L. dell'1/04/1999, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004)

Il giorno 29.11.2017 alle ore 11.30, presso la sede comunale del Comune di Mogorella si è tenuta la Delegazione trattante così costituita:

Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

- LISETTA PAU – Presidente -
- MARIA SAU – Componente -

E

Delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria: MURRU ORAZIO
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - SALVATORE USAI CISL
 -

si conviene e si stipula quanto segue:

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE:

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale ed, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2017, in applicazione del disposto dell'art. 05, comma 01, del C.C.N.L. 01.04.1999, come sostituito dall'art. 04 del C.C.N.L. del 22.01.2004;

Con il contratto decentrato integrativo le parti si propongono:

- di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
- di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti.

- di definire puntualmente i requisiti dei progetti ai fini della corretta applicazione dell'art. 15 c. 5 del CCNL 31/03/1999 e dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011 convertito con modificazioni in legge n.111 del 15 luglio 2011.
- di recepire le indicazioni emerse nel protocollo sul lavoro pubblico definito il 3 maggio 2012 e sottoscritto dal Ministro della Funzione Pubblica, da un lato, dalle OO.SS. e dalle Regioni, Province e Comuni dall'altro, in data 10 maggio 2012.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Con determinazione del Responsabile del servizio n. 231 del 29.08.2017 è stata costituita la parte fissa, stabile del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017, per un totale di € 12.820,01;

Con deliberazione Giunta Comunale n.59 del 13.09.2017, sono stati forniti, tra l'altro, gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2017;

La parte fissa pari a Euro **12.820,01** è stata costituita secondo la disciplina prevista dall'art. 31 del C.C.N.L. del 22/01/2004, tenendo conto degli aumenti delle risorse stabili previsti rispettivamente dall'art. 32, commi 1 e 3 CCNL 22/01/2004 (0,62% e 0,50% del monte salari 2001), dall'art. 4, comma 1, CCNL 9/05/2006 (0,50% del monte salari 2003), e dall'art. 8, comma 2, del CCNL 11/04/2008 (0,6% monte salari 2005);

Nell'ipotesi di contratto non si è tenuto conto della decurtazione di € 440,05 (decurtazione di parte stabile ai sensi dell'art. 09 comma 2 bis secondo periodo L.122/2010, per cui le somme disponibili vengono ridotte in questo modo : € 12.820,01 - € 440,05 = € 12.379,96;

La parte variabile pari a **Euro 2.876,33** è stata costituita secondo la disciplina dell'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22/01/2004.

Sono previste, in particolare, le seguenti risorse variabili:

- € 1.100,00 ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. m), quali risparmi sul lavoro straordinario relativo all'anno precedente;
- € 1.481,56 ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k), quali risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale (oneri riflessi compresi) L.R. N. 19/97;
- € 294,77 Economie da anno precedente;

Prendendo atto pertanto di quanto sopra, il fondo costituito per **Euro 15.256,29** di cui **Euro 12.379,96 di "risorse stabili"** ed **Euro 2.876,33 di "risorse variabili"**, viene ripartito ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1/04/1999, come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. stipulato il 22/01/2004 e dall'art. 7 del CCNL 9/05/2006, sulla base dei criteri e degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 52 del 17.06.2016 come segue:

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA, per un totale di Euro 7.136,50;

Le parti prendono atto che una quota pari a Euro 7.136,50 del fondo per le risorse decentrate è destinata a finanziare i seguenti istituti "stabili":

1. Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla **progressione economica** nella categorie secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (lett. b), comma 2, art. 17).

Il fondo per le progressioni economiche per l'anno 2017 ammonta a **Euro 4.034,02** destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso;

2. Finanziamento **indennità di comparto** (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett. c).

A tal fine per l'anno 2017 saranno prelevate dal fondo di produttività risorse pari a **Euro 3.102,48;**

Ai sensi del comma 5, art. 33, C.C.N.L. 22/01/2004, le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

DESTINAZIONE DEFINITA IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", le restanti risorse disponibili per un importo pari a **€ 8.559,84** vengono utilizzate per compensare attività, particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati.

Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi, per un totale di Euro 1.080,00 da ripartire come segue:

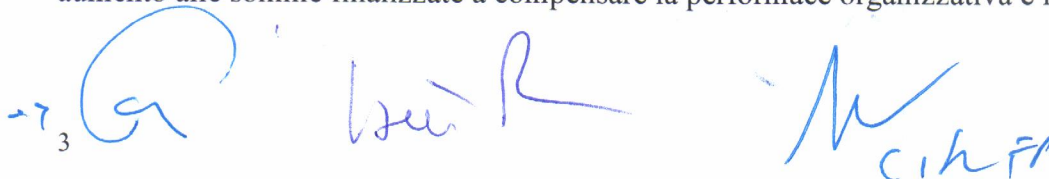
Sono destinate a tale finalità le risorse previste per un importo di **€ 1.080,00** le quali verranno erogate complessivamente in un'unica soluzione secondo le misure contrattuali vigenti e secondo i giorni di effettivo lavoro e secondo le seguenti disposizioni:

- Indennità di maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000)

Sono destinate a tale scopo risorse per un totale di **Euro 180,00** da erogare al personale adibito in via continuativa al servizio di economato poiché l'unico dipendente che gestisce una certa consistenza di maneggio di denaro.

Gli importi dell'indennità giornaliera è pari a € 1,00 , in proporzione al valore dei valori maneggiati. Ai sensi del comma 2 del citato art. 36, Tale indennità **competete per le sole giornate nelle quali i dipendenti addetti sono effettivamente adibiti a tale servizio.**

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performace organizzativa e individuale

3 

- **Compensi per attività di disagio (art. 17 del C.C.N.L. comma 2, art. 17 lett.E)**

Le parti concordano che sono definite come disagiate quelle condizioni di espletamento dell'attività lavorativa che comporta un oggettiva disparità nei confronti degli altri dipendenti.

L'indennità è rivolta all'unico dipendente in servizio che svolge prevalentemente attività esterna, caratterizzata dallo svolgimento di prestazioni che comportano un'esposizione diretta e continua, in qualsiasi condizione meteorologica, compresi interventi anche pomeridiani al di fuori dell'ordinario lavoro, festivi quali attività del servizio necroscopico cimiteriale, interventi in caso di allerta meteo, utilizzo di mezzi diversi, manutenzioni di impianti e immobili comunali;

Tale indennità è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del C.C.CN.L. 22.01.2004) e compete per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale.

- **Compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità (lett. f ed i) comma 2, art. 17)**

Le risorse pari a Euro 600,00 sono destinate a retribuire le seguenti situazioni: compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi.

Il compenso sarà erogato in un'unica soluzione ai dipendenti adibiti ai sopra detti servizi. L'indennità si intende retribuita annualmente per l'intera durata del procedimento, che viene gestito dal dipendente continuamente e costantemente, così anche in caso di assenza, ferie ecc..ogni adempimento andrà garantito dal medesimo soggetto, gravato dalla gestione delle diverse fasi del procedimento e dall'autonomia operativa.

Pertanto le suddette indennità vengono riconosciute, senza alcuna decurtazione determinata da assenze dal servizio, sia in caso di ferie che di malattia.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa e individuale.

Handwritten signature
A H A

Handwritten signature

Handwritten signature

COMPENSI PER FINALITÀ VALUTABILI CONNESSE ALLA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE E COLLETTIVA, PER UN TOTALE DI EURO 7.039,79 DA RIPARTIRE COME SEGUE:

Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento de servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 31.03.1999 (lett. a), comma 2, art. 17).

Ai sensi dell'art. 18, comma 1, come modificato dall'art. 37, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22/01/2004, l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, secondo la normativa vigente in materia e le disposizioni dell'Ente.
- d) la performance individuale e organizzativa è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'analisi dei risultati conseguiti, della qualità della prestazione e del comportamento professionale, mediante applicazione della metodologia permanente di valutazione vigente nell'Ente.

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse per compensare la performance di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

L'incentivo di produttività dovrà essere correlato al raggiungimento degli obiettivi di Settore e alla partecipazione degli operatori al raggiungimento dei risultati stessi, nonché alle prestazioni individuali dei dipendenti, così come previsto dall'attuale metodologia di valutazione, applicata già dal Nucleo di Valutazione alla valutazione dei Responsabili di Servizio e risultante dal manuale per la misurazione, gestione e valutazione della performance.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è soggetto a Valutazione del Responsabile del Servizio competente ed è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente.

L'importo da destinare complessivamente ai compensi di produttività deve essere prevalente, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance Organizzativa;

QUADRO RIASSUNTIVO DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE.

Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, come determinate nei precedenti titoli, risultano per l'anno 2017 così riassunte:

Finalità	Risorse assegnate
Indennità di comparto e Led	€ 4.034,02
Progressioni orizzontali già acquisite	€ 3.102,48
Indennità di disagio	€ 300,00
Indennità di cui all'art.17 comma 02, lett.F del CCNL 01.04.1999	€ 600,00
Indennità maneggio valori	€ 180,00
Produttività	€ 7.039,79
TOTALE	€ 15.256,29

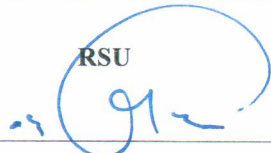
Mogorella,

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU


OO.SS. Territoriali