

Comune di Bentivoglio

Provincia di Bologna

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE (NON DIRIGENTE) DI RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2011

In esecuzione alla delibera di Giunta comunale n. 45 del 26.04.2012;

in data 08.05.2012, presso la sede dell'Amministrazione comunale ha avuto luogo l'incontro tra:

Presidente Delegazione di parte pubblica:

Dott. Mario Criso – Segretario generale _____

R.S.U. nelle persone di:

Clara Bergamaschi _____

Angelicola Elisabetta _____

Gottardi Stefano _____

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Carati Paolo - FP CGIL _____

Le parti come sopra costituite sottoscrivono l'accordo decentrato per la distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2011:

Viene confermata la regolamentazione generale del Contratto integrativo decentrato sottoscritto in data 30/11/2005 e successive modifiche e/o integrazioni; in specifico nell'anno 2011 il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, è stato costituito nell'importo totale di **€ 96.648,85** di cui **€ 78.711,00** risorse stabili, **€ 11.029,96** di risorse variabili oltre a **€ 6.907,89** di risorse per recupero evasione ICI.

Sono inoltre quantificate in via presuntiva in euro 10.000,00 risorse a destinazione vincolata ai sensi della Legge 109/94 Merloni ed euro 4.900,00 per compensi Istat, escluse dal tetto e dal taglio delle risorse previsto dall'art. 9 c. 2bis della Legge 122/2010 ai sensi di quanto disposto dalla Corte dei Conti sez. riunite con deliberazione n. 51 del 04/10/2011.

Le risorse variabili sono comprensive delle integrazioni di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999 nello stesso importo dell'anno precedente, di somme residue da anno precedente pari a euro 258,78 e di integrazioni ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 1/4/99 pari a euro 800,00 che finanziano il progetto "Orizzonti di pianura".

CRITERI DI DISTRIBUZIONE

Le risorse stabili finanziano le progressioni orizzontali consolidate, l'indennità di comparto e le indennità educatrici/insegnanti nonché le maggiorazioni orarie relative a lavori notturni e/o festivi, previsti dai vigenti CCNL.

Residuano risorse che finanziano gli altri istituti di seguito descritti e già contenuti nel CCDI del 2005 e ss. modifiche ed integrazioni:

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

1. Il Responsabile del Settore o di Servizio approva, per ciascun dipendente interessato, l'attribuzione delle indennità economiche accessorie corrispondenti all'attività espletata in correlazione alle fattispecie previste dai successivi artt. 6, 7 e 8, sulla base di apposito prospetto predisposto dall'Ufficio Personale.
2. La misura delle indennità avrà connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi e dunque potrà essere soggetta a variazioni, in aumento e in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno, nel rispetto della procedura di cui al comma 1.
3. Il Responsabile del Settore o di Servizio approva, per ciascun dipendente interessato, l'attribuzione delle indennità economiche accessorie corrispondenti all'attività espletata in correlazione alle fattispecie previste dai successivi artt. 6, 7 e 8, sulla base di apposito prospetto predisposto dall'Ufficio Personale.
4. La misura delle indennità avrà connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi e dunque potrà essere soggetta a variazioni, in aumento e in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno, nel rispetto della procedura di cui al comma 1.

INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art. 34 lett. g) DPR 268/87 e art. 49, co. 1 del DPR 333/90, art. 23 CCNL del 14/9/2000 e art. 11 CCNL del 5.10.2001).

Il servizio di reperibilità è effettuato limitatamente all'ipotesi di sciopero, sulla base del contingente previsto ai sensi del vigente accordo sui servizi minimi essenziali.

La reperibilità è remunerata con una indennità pari a € 10,33 per 12 ore al giorno.

Ipotesi costo annuo euro 50,00

INDENNITA' DI RISCHIO (art. 34, lett. f) DPR 268/87 e All. B) DPR 347/83 e art. 37 CCNL del 14/9/2000)

Sono remunerate le attività che comportano sottoposizione a rischio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 34 del D.P.R. 268/87 e dall'art. 37 del CCNL del 14/9/2000.

La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è determinata in € 30,00 mensili lorde e sarà erogata nel rispetto dei seguenti criteri:

Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, etc....

Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.

Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute.

Esposizione a rischi connessi a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive

Sulla base dei suddetti criteri, i titolari della suddetta indennità vengono individuati, ferma restando l'applicazione della procedura di cui al precedente art. 5, nelle seguenti figure:

Assistente Sociale

Messo Notificatore;

Collaboratore Scolastico (Cuoca)

Esecutore Scolastico (Aiuto Cuoca)

L'indennità di rischio viene corrisposta per le giornate di effettiva presenza in servizio e non viene pertanto riconosciuta nelle giornate di assenza dal servizio a titolo di ferie, malattia, recupero, permessi vari, fatta salva, ai sensi e per gli effetti dell'art. 22 CCNL 6/7/1995, l'ipotesi di assenza per infortunio sul lavoro e per malattia per causa di servizio.

Le parti danno reciprocamente atto che, qualora intervengano in sede contrattuale eventuali modifiche dell'istituto, si procederà alla revisione delle modalità applicative del medesimo.

Ipotesi costo anno 2011 per n. 3 dipendenti euro 990,00

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Art. 17, comma 2, lett. f), i), CCNL 01/04/1999, modificato dall'art. 36 CCNL 22/01/2004)

INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2 LETT. F) :

L'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.01.04 è determinata, con decorrenza 01/01/2005, in applicazione delle procedure di cui all'art. 5, prima parte, del presente CCDI e dei sotto specificati criteri.

Il responsabile del settore e/o del servizio competente avrà cura di determinare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle sottospecificate fattispecie. Verrà così determinata la misura dell'indennità stessa che, dunque, avrà connotazione temporale limitata all'effettivo espletamento degli incarichi connessi a particolari responsabilità e potrà dunque essere soggetta a variazioni, in aumento e in diminuzione, anche nel corso dello stesso anno.

FATTISPECIE:

E' riconosciuta un'indennità per particolare responsabilità per Cat. D, C e B3, da corrispondere in una unica soluzione, secondo i seguenti criteri

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi e risultati specifici

- Responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività
- Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

La misura dell'indennità viene così determinata:

Presenza contestuale di 5 fattispecie = importo € 1.500,00

Presenza contestuale di almeno 3 fattispecie = importo € 700,00

Presenza contestuale di almeno 2 fattispecie = importo € 500,00

ipotesi costo anno 2011 per n. 5 dipendenti

INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2 LETT. I) :

L'indennità viene corrisposta, con decorrenza 01/01/2005, per l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di stato civile;
- Ufficiale di anagrafe
- Ufficiale Elettorale

l'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi da corrispondere in una unica soluzione; la misura dell'indennità è come di seguito determinata:

titolarità di tre deleghe: € 300,00

titolarità di due deleghe in forma piena: € 250,00

titolarità di due deleghe in forma parziale: € 200,00

L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno. Tale incarico dovrà risultare da apposito atto del competente Organo del Comune, ovvero da altro atto organizzativo del Comune, ovvero da atto formale dell'autorità esterna preposta.

Le indennità di cui alle lett. f) e i) dell'art. 17, comma 2, CCNL 01/04/1999 non possono essere cumulate.

ipotesi costo anno 2011 per n. 5 dipendenti

ATTIVITA' DISAGIATE (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 01/04/1999)

1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio e svolte da personale della categorie A, B e C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscono all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali.

Vengono individuate le seguenti tipologie di disagio:

1. disagio connesso alla particolare distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della giornata: si individua a tal fine, ferma restando l'applicazione della procedura di cui al precedente art. 5, la seguente professionalità: Animatore Culturale;
2. disagio connesso ad attività rese in condizioni climatiche avverse, a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose (all'aperto, in luoghi esposti a situazioni climatiche sfavorevoli, ecc.), all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature disagiati, a prestazioni usuranti dal punto di vista fisico e/o psichico; si individuano a tal fine, ferma restando l'applicazione della procedura di cui al precedente art. 5, le seguenti professionalità: Operatore Tecnico, Esecutore Tecnico, Collaboratore Tecnico;

3. disagio connesso a situazioni che richiedono disponibilità a svolgere attività di lavoro in orario straordinario mediante il richiamo in servizio del lavoratore. In proposito vengono individuate le seguenti ipotesi: 1) prestazione di servizio in giornate feriali, a fronte di eventi straordinari, al di fuori dell'orario normale di lavoro e non attinenti, in via continuativa, a compiti di istituto, qualora non sia possibile fare fronte all'esigenza di servizio mediante modifica dell'orario di lavoro o mediante lo strumento del lavoro straordinario, previa valutazione del Responsabile del Servizio, qualora vi sia un intervallo di 30 mn. fra la fine dell'orario di lavoro e il richiamo in servizio; 2) prestazione di servizio in giornate festive e prefestive per iniziative programmate; 3) prestazione di servizio in occasione di situazioni non programmate, limitatamente alle attività di protezione civile e disposizione dell'autorità giudiziaria, richieste oltre 30 minuti dal termine del servizio e fino alle ore 22.00; 4) prestazione di servizio dalle ore 22.00 e le 6.00, oppure per le richieste che ricadono in giornate festive, nelle stesse ipotesi di cui alla lettera c). Si individuano a tal fine, ferma restando l'applicazione della procedura di cui al precedente art. 5, le seguenti professionalità: Operatore Tecnico, Esecutore Tecnico, Collaboratore Tecnico, Istruttore Tecnico, Istruttori Amministrativi (limitatamente alle figure professionali facenti parte dei Servizi Demografici e Stato Civile), Animatore Culturale.

La misura dell'indennità viene determinata nelle seguenti misure:

Disagio di cui alla lett. a): € 28,00 mensili

Disagio di cui alla lett. b): € 58,00 mensili

Disagio di cui alla lett. c):

per l'ipotesi n. 1: € 36 (per ciascuna entrata in servizio)

per l'ipotesi n. 2: € 47 (idem)

per l'ipotesi n. 3: € 59 (idem)

per l'ipotesi n. 4: € 71 (idem)

L'indennità decorre dal momento dell'entrata in servizio, fermo restando il riconoscimento del lavoro straordinario effettuato per la parte eccedente le prime due ore.

Per le ipotesi di cui alle lett. a) e b) l'indennità viene corrisposta per 11 mesi e per le giornate di effettiva presenza in servizio, nel rispetto della procedura di cui al precedente art. 5.

Per l'ipotesi di cui alla lett. c) l'erogazione dell'indennità, nella misura sopra riportata, è subordinata all'effettiva esposizione a disagio e viene erogata sulla base della certificazione resa dal Responsabile del Servizio.

Ipotesi costo anno 2011 EURO 5.600,00

Risorse art. 15 comma 5

Le risorse di cui all'art. 15 comma 5 finanziano il PROGETTO "Orizzonti di pianura" che si allega. Lo stesso è stato approvato dalla Giunta comunale in sede di indirizzi per la costituzione del fondo.

Risorse a destinazione vincolata

Per quanto concerne le somme a destinazione vincolata la distribuzione è disciplinata da apposito regolamento e l'importo da liquidare sarà determinato dai rispettivi Responsabili di settore.

Risorse residue

Residuano risorse per un importo presunto di euro 2.448,00 da destinare alla produttività collettiva e individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG

2011; l'importo verrà liquidato a consuntivo e ripartito secondo i seguenti criteri già concordati nel CCDI 2005:

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Ai sensi della vigente disciplina contrattuale, l'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività "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".

Il sistema incentivante deve pertanto essere in grado di premiare la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini, prescindendo da erogazioni di salario accessorio sulla base di automatismi comunque denominati.

Per il conseguimento di tale finalità la verifica sull'andamento degli obiettivi determinati nel PEG deve articolarsi in un percorso "virtuoso" che parte dalla pianificazione delle attività ad inizio anno e che preveda un monitoraggio costante nel corso dell'esercizio.

Sono previsti i seguenti incontri:

1. **CONFERENZE DI ORGANIZZAZIONE**, da tenersi a inizio anno il Responsabile di Settore, con l'ausilio del Responsabile di Servizio, illustra il **Piano di Lavoro** ai lavoratori, elencando tutti i principali obiettivi gestionali in relazione al personale a disposizione, le competenze, gli adempimenti, le procedure e tutti i servizi da erogare. In relazione a ciò propone le modalità attuative, i criteri organizzativi e li verifica con tutto il personale.
Tali incontri saranno effettuati in orario di lavoro.
2. **INCONTRI DI VERIFICA INTERMEDIA**: ha ad oggetto l'analisi della gestione e lo stato di attuazione dei programmi rispetto agli obiettivi, condividendo con i lavoratori le eventuali criticità riscontrate.
In tale occasione ogni singolo lavoratore deve essere messo in condizione di conoscere le circostanze che potrebbero portare ad una valutazione finale dell'apporto individuale non piena in modo da poter adeguare il proprio lavoro all'obiettivo dato.
È facoltà del Responsabile fissare un ulteriore incontro di verifica intermedia.
3. **CONFERENZE DI VERIFICA DEI RISULTATI**, entro il mese di febbraio. Il Responsabile di Settore, con l'ausilio del Responsabile di Servizio, provvede a rendicontare al rispettivo personale gli obiettivi collettivi raggiunti, ovvero le ragioni del loro parziale o mancato raggiungimento. La valutazione espressa sull'apporto individuale dei collaboratori sarà effettuata sulla base di criteri oggettivi noti e permanenti e sarà comunicata in forma scritta ad ogni singolo lavoratore mediante scheda di valutazione. All'atto della consegna delle schede, qualora non concordi con la valutazione assegnata, il lavoratore può presentare le proprie osservazioni.
4. **CONTENZIOSO**. In caso di permanenza di dissenso tra le parti circa la valutazione, ogni singolo lavoratore può richiedere un ulteriore colloquio anche alla presenza del Segretario Comunale e di un rappresentante della RSU. Tale richiesta dovrà pervenire in forma scritta entro gg. 15 dal ricevimento della scheda di valutazione, ed il colloquio dovrà svolgersi entro i successivi gg. 15.

La procedura sopra individuata costituisce elemento per l'attivazione della valutazione, pertanto la mancata applicazione della stessa non potrà comportare nessuna valutazione negativa e nessuna decurtazione al salario di produttività.

La produttività sarà riconosciuta, sulla base delle precedenti condizioni di verifica e di valutazione, con le seguenti ripartizioni:

- **A)** Raggiungimento degli obiettivi collettivi contenuti nel *Piano di Lavoro*
= percentuale del 35%
- **B)** Apporto individuale secondo gli elementi contenuti nella *Scheda di valutazione* di cui

all'allegato "A"
= percentuale del 65%

La presenza inciderà su entrambe le componenti valutative come di seguito specificato.

Sono esclusi dalle assenze:

- i periodi di astensione obbligatoria per maternità,
- gli infortuni sul lavoro,
- gli scioperi ed i permessi sindacali,
- ferie e recuperi compensativi,
- i permessi per la L.104/1992, assenze dovute per legge, donazione del sangue e del midollo osseo, ed altre assenze di carattere solidaristico.

Per fruire della produttività collettiva sarà comunque necessaria la presenza in servizio per almeno sei mesi.

Le risorse finanziarie residuali rispetto all'attribuzione delle indennità contrattuali, a valere sulle risorse decentrate, vengono destinate ai compensi per produttività: dette risorse vengono suddivise in quote base individuali distinte per categoria.

La quota standard (Q) si ottiene suddividendo le suddette disponibilità per i compensi per produttività per il numero di dipendenti in servizio nell'anno di riferimento (o porzioni di anno) e riparametrando tale quota standard in relazione alle categorie nel seguente modo:

Cat. D non APO	Q aumentata del 19,5%
Cat.C	Q aumentata del 19,81%
Cat. B3	Q aumentata del 6,5%
Cat. B1	Q diminuita del 6,5%
Cat. A	Q diminuita del 18,19%

Quota di produttività collettiva sub A):

La produttività collettiva verrà distribuita sulla base del raggiungimento degli obiettivi indicato nel Piano di Lavoro.

Il personale a part time riceverà una quota in proporzione al tempo di lavoro.

Le risorse non distribuite per il raggiungimento del sopracitato Piano di Lavoro andranno portate a residuo per l'anno successivo.

Quota di produttività individuale sub B)

I criteri utilizzati per la valutazione dell'apporto individuale sono specificati nell'apposita scheda di valutazione, di cui all'allegato "A".

Il personale a part time riceverà una quota in proporzione al tempo di lavoro.

Le risorse non distribuite dopo la valutazione dell'apporto individuale andranno portate a residuo per l'anno successivo.

Schede di valutazione

Si allegano le schede di valutazione già concordate nel CCDI 2005. Le stesse vengono compilate e conservate agli atti.

Allegati:

schema fondo

progetto

schede di valutazione

COMUNE DI BENTIVOGLIO

SERVIZIO _____

DIPENDENTE _____ anno _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELL' APPORTO INDIVIDUALE
(CONCRETO APPORTO SOGGETTIVO - vedi nota in calce)

Per gli appartenenti alle categorie C e D:

1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

2. Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento ed alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti operativi:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

3. Capacità di adattamento e orientamento all'utenza (efficienza, cortesia, disponibilità, riflessività):

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

4. Capacità di gestione e relazione con la propria Unità organizzativa:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

5. Capacità di proporre soluzioni innovative e di adattamento alle nuove tecnologie:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

6. Capacità di affrontare i problemi, affrontare gli imprevisti, proporre soluzioni:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

7. Capacità di contribuire a realizzare miglioramenti:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

GIUDIZIO FINALE:

MASSIMO APPORTO (100%)	MEDIA UGUALE O SUPERIORE A 3,6
ALTO APPORTO (90%)	MEDIA UGUALE O SUPERIORE A 3,2
MEDIO APPORTO (80%)	MEDIA UGUALE O SUPERIORE A 3,00
DISCRETO APPORTO (60%)	MEDIA UGUALE O SUPERIORE A 2,10
MINIMO APPORTO (40%)	MEDIA UGUALE O SUPERIORE A 2,00
NESSUN APPORTO (0%)	MEDIA INFERIORE A 2,00

NOTA:

Insufficiente	Nettamente inferiore ai risultati attesi
Sufficiente	Quasi rispondente ai risultati attesi
Buono	Rispondente ai risultati attesi
Ottimo	Elevato, superiore ai risultati attesi

Data _____

IL RESPONSABILE

COMUNE DI BENTIVOGLIO

SERVIZIO _____

DIPENDENTE _____ anno _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELL'APPORTO INDIVIDUALE
(CONCRETO APPORTO SOGGETTIVO - vedi nota in calce)

Per gli appartenenti alle categorie A e B:

1. Continuità, accuratezza, puntualità e precisione nel proprio lavoro:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

2. Capacità di autonomia nell'eseguire il proprio lavoro:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

3. Attenzione ai risultati attesi ed orientamento al servizio ed alla collaborazione con i colleghi e con il responsabile del servizio:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

4. Adattabilità agli obiettivi assegnati:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

5. Capacità di relazione e di rapporto con l'utenza:

Insufficiente_1_ sufficiente_2_ buono_3_ ottimo_4_

GIUDIZIO FINALE:

MASSIMO APPORTO (100%)	MEDIA UGUALE O SUPERIORE A 3,6
ALTO APPORTO (90%)	MEDIA UGUALE O SUPERIORE A 3,2
MEDIO APPORTO (80%)	MEDIA UGUALE O SUPERIORE A 3,00
DISCRETO APPORTO (60%)	MEDIA UGUALE O SUPERIORE A 2,20
MINIMO APPORTO (40%)	MEDIA UGUALE O SUPERIORE A 2,00
NESSUN APPORTO (0%)	MEDIA INFERIORE A 2,00

NOTA:

Insufficiente	Nettamente inferiore ai risultati attesi
Sufficiente	Quasi rispondente ai risultati attesi
Buono	Rispondente ai risultati attesi
Ottimo	Elevato, superiore ai risultati attesi

Data _____

IL RESPONSABILE
