



**COMUNE DI ARGELATO
PROVINCIA DI BOLOGNA**

**Accordo per la Ripartizione Annuale del Fondo risorse
decentrate**

Anno 2011

CON RIFERIMENTO AI CCNL 11 APRILE 2008

(Quadriennio Normativo 2006-2009 e Biennio 2006/2007)

E CCNL 31 LUGLIO 2009

(Biennio economico 2008-2009)

E AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 14/4/2006

STIPULATO

T R A

COMUNE DI ARGELATO

E

**R S U
OO.SS. TERRITORIALI**

In data 27/04/2012 presso la sede comunale , ha avuto luogo l'incontro tra

DATORE DI LAVORO <i>Comune di Argelato</i>	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA <i>Dr. Fausto Mazza.....Presidente</i>
ORGANIZZAZIONI SINDACALI <i>C.G.I.L.- F.P.</i>	RAPPRESENTANTE SINDACALE TERRITORIALE DI CATEGORIA <i>Paolo Carati</i>
R.S.U.	RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE Passarelli Valeria Tonioli Patrizia Vitali Nadia

Visti:

- La Relazione Tecnico-Finanziaria in data 02.04.2012**
- Il positivo controllo sulla compatibilità dei dati della Contrattazione Decentrata, attestato dal Revisore in data 11.04.2012 .verbale n.5 .**
- La delibera della Giunta comunale n. 28 del 26.04.2012 che autorizza il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione dell'Accordo sul riparto annuale.**

Le parti hanno sottoscritto quanto concordato nella seduta del 28/03/2012 nel testo che segue:

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per l'anno 2011 costituito provvisoriamente con determinazione Per/9 in data 21/11/2011 viene rideterminato definitivamente ai sensi della legge 122/2010 in relazione al numero effettivo di dipendenti in servizio al 31.12.2011 nell'importo totale complessivo di **€ 143.796,10** di cui **€ 112.865,25** risorse stabili, **€ 17.930,85** di risorse variabili oltre a euro 13.000,00 relative al recupero evasione ICI rientranti nelle riduzioni del fondo ai sensi art. 9 comma 2bis della Legge 122/2010.

Sono inoltre indicate nel fondo € 3.181,25 risorse a destinazione vincolata destinate ai compensi per progettazioni interne ai sensi D.Lgs 163 ed € 5.157,08 risorse a destinazione vincolata destinate ai compensi Istat.

Le risorse variabili sono comprensive delle seguenti integrazioni:

- art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999: integrazione percentuale 1,2 monte salari anno 1997 € 16.175,11 ;
- 2.646,72 somme non destinate nell'anno precedente.

Si allega prospetto quantificazione definitiva del fondo e relative riduzioni.

Art. 1

TURNO - INDENNITA'

- 1 Il personale che opera per turni in struttura che preveda un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore è il seguente:

Servizio Nido d'Infanzia

Profilo professionale:

Operatore socio/assistenziale

L'indennità viene erogata di seguito indicato con le modalità indicate nel vigente CCNL

Art. 2

INDENNITA' DI RISCHIO

Art. 37 CCNL 14/9/00 e Art. 41 CCNL 22.1.2004

1. E' prevista dall'art. 37 del ccnl14/9/2000 per le prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta e continua a rischi pregiudizievoli per la salute.
Si è fatto riferimento alla vecchia tabella B del DPR 347/83 , fatte salve dal CCNL 14.9.00
2. La misura della indennità è determinata in 30 Euro mensili lorde .
3. L'indennità prevede che ai dipendenti che prestano una attività lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica, compete per il solo periodo di esposizione al rischio e quindi per i soli giorni di servizio.
4. E' riconosciuta l'indennità per le prestazioni rese dai seguenti profili: Operaio professionale e Operatore socio assistenziale. Per l'anno 2011 non è presente la figura del cuoco.

Art. 3

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

(Art. 45 CCNL 22.1.2004 e art. 36 del CCNL 14.9.00)

- 1 Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi.

Per movimenti di denaro da 500 a 25.000 euro\anno indennità pari a €. 0,52 al giorno
Per movimenti di denaro da 25.001 a 35.000 euro\anno indennità pari a €. 1,00 al giorno;
Per movimenti di denaro oltre i 35.001 euro\anno indennità pari a €. 1,55 al giorno.

- 2 Gli agenti contabili legittimati sono nominati con delibera della Giunta Comunale

Art. 4

SERVIZI DISAGIATI OGGETTO DI SPECIFICI OBIETTIVI DI QUALITÀ E PRODUTTIVITÀ

Art. 17 comma 2 lett e) CCNL 1.4.99

Personale Categoria A - B - C -

Finanziato con art. 31/comma 3 CCNL 22.1.2004 (1,2%)

PREMESSA

Modalità di finanziamento e liquidazione delle indennità

1. I Servizi sono oggetto di specifici obiettivi di qualità e produttività, sono oggetto di monitoraggio e posti in essere per ciascun esercizio finanziario dalla Amministrazione Comunale.
2. Essi costituiscono un preciso obiettivo di produttività e di qualità dell'Amministrazione e intende assegnare le specifiche risorse. A tal fine intende prioritariamente destinare quota parte delle risorse di cui all'art. 15/comma 2 del CCNL 1.4.99 (1,2% del monte salari 1997).
3. Tali risorse potranno essere rese disponibili solo al termine dell'esercizio finanziario a seguito dell'espletamento delle procedure previste dal CCNL.

Attività cimiteriali di seppellimento salme, tumulazione, estumulazione

ed attività connesse: Euro 780,00. (annue):302= 2,58/giorno **X 1 unità**

a) Operaio professionale – Cat. B

Attività delle educatrici asilo nido in orario prolungato sino alle ore 16,30 non rientrante nel turno Euro 45/mese X 12 : 215(gg.funz.nido)= 2.50/giorno X n° **1 unità**

a) Cat C –Edicatrice Nido d'Infanzia

Attività svolte dal servizio anagrafe, stato civile, elettorale, anche nell'ambito delle relazioni con il pubblico, in alternanza di sede con articolazione di orario di lavoro

pomeridiana aggiuntiva (mercoledì) e per l'espletamento delle denunce di morte e celebrazione dei matrimoni nei giorni festivi: **Euro 425 (annue):302= 1,41/giorno X n° 6 unità** profilo Cat C - Istruttore Amm.vo /Contabile

Attività disagiata per pronta disponibilità del personale operaio (simultaneamente e/o alternato, secondo necessità dell'Amministrazione) per servizi relativi a manifestazioni, commemorazioni, feste di paese, montaggi smontaggi palchi etc..(*a titolo esemplificativo e non esaustivo : Anniversario della liberazione (25 aprile); Festa del lavoro (1. maggio); Anniversario della Repubblica (2 giugno) Santo Patrono – Commemorazione 2 agosto 80 Carnevale- Furore in Festa etc..*) .per un totale n° 6 festività/interventi annui. Il compenso analogamente a tutti gli altri potrà essere erogato solo al termine del periodico processo di valutazione e verifica.

Quota assegnata Euro 720,00

Attività disagiata per Pronta disponibilità integrativa della reperibilità

Gli operai si rendono disponibili, dalle ore 19.00 alle ore 7.00 del giorno successivo, ad entrare in servizio per eventi imprevisti ed imprevedibili; qualora non sia presente un operaio in reperibilità (fino ad un massimo di 7 giorni al mese). Tale servizio si configura come integrazione della reperibilità.. Tali figure saranno allertate da personale in servizio (polizia municipale) o direttamente dall'Amministrazione (...). Le figure coinvolte dovranno recarsi sul posto entro 30 minuti dalla chiamata. Il compenso analogamente a tutti gli altri potrà essere erogato solo al termine del periodico processo di valutazione e verifica.

Quota assegnata €. 750,00

Attività disagiata per pronta disponibilità per l'intero anno (dalle 13,30-19.30 (365 gg) del **personale operaio** per i servizi di:

- Pronto intervento (disponibilità al proseguimento dell'orario di servizio oltre il normale orario di lavoro per esigenze impreviste)
- Neve (disponibilità all'entrata in servizio anticipata rispetto al normale orario di lavoro; alle ore 5.00; per salatura preventiva, sgombero neve negli edifici pubblici)

Tutti gli operai in disponibilità prenderanno servizio alle ore 5.00, nel caso si renda necessario intervento di salatura preventiva e/o sgombero neve negli edifici pubblici e/o spazi pubblici.

Tali figure saranno allertate dal Responsabile del Servizio o dal Servizio Polizia Municipale e dal Responsabile del Servizio Neve in disponibilità e saranno direttamente ed esclusivamente coordinate da tale figura.

Quota assegnata €. 1.500,00

Nota per la liquidazione:

Per la liquidazione e la erogazione delle risorse relative al presente articolo occorre in concreto verificare le reali presenze in servizio dei dipendenti essendo attività disagiati connesse con la presenza in servizio.

Art. 5

REPERIBILITA'

Art. 45 CCNL 22.1.2004 e Art. 23 CCNL 14.9.00

Modalità di finanziamento e liquidazione dell'indennità

1. La reperibilità è posta in essere per ciascun esercizio finanziario in relazione agli specifici obiettivi posti dalla Amministrazione Comunale.

Modalità di effettuazione del servizio

1. I Dipendenti in reperibilità devono raggiungere il posto di lavoro entro 30 minuti.
2. Le aree di intervento sono

a) Servizi Tecnici del Territorio

Il Servizio è attivato per tutto l'anno per il verificarsi dei seguenti eventi:

- a) Alluvioni o terremoti
- b) Stato di allerta per la piena del fiume Reno
- c) Nubifragi e altre calamità che pregiudicano la viabilità e/o la sicurezza dei cittadini (sia quando questi fenomeni sono in atto sia quando sono previsti).
- d) Interruzioni della viabilità a seguito di gravi eventi non programmabili.
- e) Crolli e incendi che richiedono particolari interventi di soccorso
- f) Forti e persistenti nevicate(almeno 3 cm. Di neve già caduta)
- g) Incidenti stradali di gravità tale da rientrare nella casistica suesposta.
- h) Altri eventi straordinari che possano pregiudicare la salute e la sicurezza dei cittadini e o danni all'ambiente.

A tale fine, perché il servizio possa attivarsi tempestivamente, dovrà essere organizzata una rete capillare di informazioni che coinvolga le Forze dell'Ordine, i Vigili del Fuoco i Servizi Sanitari ed eventualmente le ditte aventi rapporti in essere con l'Amministrazione.

Nel caso in cui siano previsti o siano in atto eventi come quelli sopra elencati, il Dipendente o i dipendenti in Reperibilità è tenuto a compiere periodici sopralluoghi sul territorio Comunale per valutare direttamente se attivare i servizi di pronta reperibilità.

Struttura Operativa di Pronta Reperibilità Organizzazione del Servizio.

La Struttura Operativa di Pronta Reperibilità è costituita da:

Periodo anno intero 12 mesi, turnazione, solo in orario notturno (dalle ore 19.00 alle ore 7.00) di n° 1 cantoniere (rimane quindi esclusa la presenza di un tecnico coordinatore operativo e il servizio in orario diurno festivo)

I Turni di Reperibilità sono predisposti dal Responsabile del Settore Programmazione e Gestione del Territorio

Il Servizio di reperibilità è attivo con i seguenti orari:

Giorni feriali:	dalle Ore 19.00 alle ore 7.00 pari a 12 ore consecutive
Reperibilità prefestiva/festiva/postfestiva	dalle ore 19.00 alle ore 7.00 = dalle ore 19.00 alle ore 7.00 =

Il dipendente può essere collocato in reperibilità per 6 volte al mese per 12 ore consecutive frazionabili fino a 4 ore.

I turni di reperibilità sono predisposti, d'intesa con il Responsabile del Settore Gestione e Programmazione del Territorio. Copia dei turni sarà trasmessa al Sindaco.

Il Dipendente in Reperibilità è tenuto a informare tempestivamente il Sindaco ogniqualvolta sia attivato il servizio.

Al termine degli interventi il Responsabile del Servizio di Reperibilità relazionerà al Sindaco sui provvedimenti adottati.

Individuazione dei profili professionali

Per l'attivazione del servizio di pronta reperibilità si individuano i seguenti profili professionali:

Operaio professionale

Si dà atto che i titolari di posizione organizzativa possono essere in reperibilità ma non possono percepire la relativa indennità.

Art. 6

Produttività

Le risorse residue pari a circa euro 11.000,00 vengono distribuite come produttività secondo i criteri vigenti e di seguito indicati:

Criteri generali

1. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con progressiva gradualità, dovranno essere erogati in modo correlato al merito a seguito di valutazione del personale dipendente. Ciò come peraltro evidenziato dal C.C.N.L. 1.4.1999.
2. Le risorse assegnabili tengono conto della realizzazione degli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio finanziario.
3. Per il conseguimento e la verifica sull'andamento degli obiettivi 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.
4. Si applica la seguente metodologia condivisa nel vigente CCDI del 2006:
 - CONFERENZE DI ORGANIZZAZIONE, da tenersi di norma entro il mese di *marzo*: IL Responsabile di settore illustra e condivide con i lavoratori gli obiettivi gestionali e le attività connesse.
 - Tali incontri saranno effettuati in orario di lavoro.
 - In tale occasione saranno consegnate ai singoli lavoratori le schede di valutazione individuale.
 - INCONTRI DI VERIFICA INTERMEDIA, da tenersi in corso d'anno che hanno ad oggetto l'analisi della gestione e lo stato di attuazione dei programmi rispetto agli obiettivi, condividendo con i lavoratori le eventuali criticità riscontrate.
 - Ogni singolo lavoratore deve essere messo in condizione di conoscere le circostanze che potrebbero portare ad una valutazione finale dell'apporto individuale insufficiente in modo da poter adeguare il proprio lavoro all'obiettivo dato.
 - In tale sede si condividono gli eventuali correttivi che possono essere adottati.
 - VERIFICA DEI RISULTATI, di norma entro i primi mesi *dell'anno successivo*. Il Responsabile di settore provvede ad informare il personale sugli 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.
 - CONTENZIOSO. In caso di permanenza di dissenso tra le parti circa la valutazione, ogni singolo lavoratore può richiedere la verifica della corretta procedura di valutazione con l'assistenza di un rappresentante sindacale e/o legale. Tale richiesta dovrà pervenire in forma scritta entro gg. 6 dal ricevimento della scheda di valutazione, ed il colloquio dovrà svolgersi entro i successivi gg. 6.

La procedura sopra individuata costituisce presupposto fondamentale per l'attivazione del sistema di valutazione. Pertanto la non corretta applicazione della stessa non potrà comportare nessuna decurtazione al salario di produttività.

Definizione dei parametri

1. I parametri per Categorie sono definiti come segue:

PARAMETRI	
Cat A e B	230
Cat. C	250
Cat. D	270

La Produttività viene interamente attribuita sulla base di punteggi attribuiti nella scheda di valutazione redatta dal Dirigente/Responsabile.

Alla quota assegnata con il punteggio raggiunto nella scheda vengono apportati i correttivi assenza sulla base delle seguenti tipologie

- **Sono esclusi dalle assenze :**

a)	Periodi di astensione obbligatoria per maternità
b)	Gli infortuni sul lavoro
c)	Giornate di sciopero e permessi sindacali
d)	Ferie e recuperi compensativi
e)	Permessi per handicap legge 104/92
f)	Assenze di una intera giornata per donazione sangue e midollo osseo

Art. 7

PROGETTAZIONE

1. Si confermano gli istituti in essere come da Regolamento allegato a quello degli Uffici e Servizi.
2. Ai sensi dell'art. 1 comma 207 della legge n° 26 6/04 L'articolo 18, comma 1, della legge 11 febbraio 1994, n. 109, e successive modificazioni, che prevede la possibilità di ripartire una quota percentuale dell'importo posto a base di gara tra il responsabile unico del progetto e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonchè tra i loro collaboratori, si interpreta nel senso che tale quota percentuale è comprensiva anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione.
3. La attribuzione delle risorse avverrà sulla base delle aliquote previste nel Regolamento medesimo.

COMPENSI PER L'ICI
ART. 4, COMMA 3 DEL ccnl 5/10/2001
Finanziato con specifiche risorse aggiuntive
RECUPERO EVASIONE ICI

1. Riferimenti normativi:

- b. Art. 59 lett p) Dlgs n° 446/1997;
- c. Art 3 comma 57 della legge N° 662/96;
- d. art. 12 comma 1 lett b) DL 437/96;

1. Al riguardo il Settore Risorse Finanziarie e Professionali potrà predisporre il relativo progetto fiscalità locale con previsione di attribuzione di compensi al raggiungimento di determinati obiettivi;
2. Le somme sono evidenziate nel Fondo e comprendono gli oneri accessori riflessi a carico dell'Ente.
3. Ai sensi dell'art. 1 comma 192 legge n° 266/04 infatti tutte le risorse aggiuntive ai fondi devono essere comprensive degli oneri accessori (Oneri riflessi, IRAP) a carico della amministrazione anche se di pertinenza di altri capitoli di spesa.

COMPENSI PER I CENSIMENTI
ART. 14 COMMA 5 DEL CCNL 1/4/1999

1. Ai sensi del CCNL 1.4.99 é consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.
2. Ai sensi dell'art. 1 comma 192 legge n. 266/04 infatti tutte le risorse aggiuntive ai fondi devono essere comprensive degli oneri accessori (Oneri riflessi , IRAP,) a carico della amministrazione anche se di pertinenza di altri capitoli di spesa.



COMUNE DI ARGELATO

ANNO _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE

(escluso il personale CAT D titolare di posizione organizzativa)

COGNOME: _____ NOME _____

SERVIZIO _____ CAT: _____ POS. ECONOM: _____

Punteggio massimo complessivo assegnabile per tutti i parametri : 50

Parametri di valutazione:

(punteggio da 1 a 10)

1. Precisione nello svolgimento del proprio lavoro e capacità di prevederne gli effetti .

.....

(punteggio da 1 a 10)

2. Disponibilità ad introdurre innovazioni e cambiamenti di prassi e modalità operative nel proprio lavoro nonché ad aderire a programmi formativi di riqualificazione

.....

(punteggio da 1 a 10)

3. Capacità di relazioni con l'utenza esterna e nell'ambito dell'organizzazione interna.

.....

(punteggio da 1 a 10)

4. Rispetto dei tempi di lavoro e delle prestazioni concordati o stabiliti dalle disposizioni.

.....

(punteggio da 1 a 10)

5. Capacità di soluzione dei problemi e di formulare proposte di soluzioni dei problemi.

.....

TOTALE I+ II+ III +IV +V = _____

Il Titolare di Posizione Organizzativa

Addi _____