

# COMUNE DI BARESSA

PROVINCIA DI ORISTANO

Via Is Tellaias n. 6 - CAP 09090 Baresa (Or)

## VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

VISTA la Deliberazione Giunta Comunale n. 54 in data 19-05-2014 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di Ente, parte economica 2013;

-VISTA l'allegata ipotesi di contratto sottoscritta dalle parti in data 09/01/2014. Le parti sottoscrivono in data odierna questo verbale che conferma il contenuto dell'allegato accordo.

Baresa, li 26.05.2014

Parte pubblica

Dott. Marco Marcello

Salvatore Usai (CISL)

Enzo Comina (RSU)



# COMUNE di BARESSA

## *Provincia di Oristano*

### **IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ANNO 2013**

Sottoscritto in data 09.01.2014



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

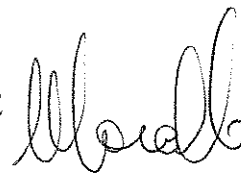
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Il giorno NOVE del mese di GENNAIO dell'anno 2014 presso la sede del Comune di Baresa a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Baresa per l'annualità 2013, le parti negoziali composte da:

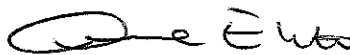
**Delegazione trattante di parte pubblica**

Presidente Dott. Marco Marcello –Segretario Comunale - PRESENTE



R.S.U,

Sig. COMINA ENZO - PRESENTE



**Organizzazioni Sindacali territoriali:**

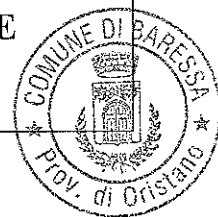
CISL FP Salvatore Usai - PRESENTE



sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2013, composto di due distinte parti:

- 1) C.C.D.I.A. anno 2013 – parte economica – utilizzo risorse decentrate;
- 2) C.C.D.I.A. anno 2013 – Parte normativa anni 2013-2014-2015.

**CCDI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE  
ANNO 2013**



**LE PARTI COME SOPRA COSTITUITE**

- **RICHIAMATA** la deliberazione G. M. n. del 02.01.2014 con la quale si è provveduto a nominare la rappresentanza di parte pubblica del Comune per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa alla applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Regioni Autonomie;
- **VISTA** la delibera di G.M. n. 98 del 30.09.2013, integrata con delibera G.M. n. 133 del 19.12.2013, di "Costituzione del Fondo per le Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013, autorizzazione all'inserimento delle risorse finanziarie variabili";
- **VISTA** la determinazione dell'Area Amministrativa/Finanziaria n. 259 del 19.12.2013 avente per oggetto "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi anno 2013 – quantificazione e costituzione – Impegno Fondi";
- **PREMESSO** che in data 09.01.2014 si sono riunite per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo annualità 2013 la delegazione trattante di parte pubblica, le R.S.U. e le organizzazioni sindacali territoriali, e che nella stessa seduta si stabiliva che eventuali incrementi del fondo derivanti dall'applicazione di nuovi CCNL sarebbero stati destinati al raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività e qualità;
- **DATO ATTO** che l'ipotesi di costituzione del Fondo della produttività annualità 2013 parte economica è stato inviato al controllo sulla compatibilità dei costi con gli equilibri di Bilancio da parte del Revisore dei Conti;
- **PRESO ATTO** che il fondo per l'anno **2013** ammonta complessivamente a € **26.158,46** al netto delle eventuali risorse rimanenti dopo la ripartizione del Fondo 2012, oltre a € **5.834,48** sono destinate agli incentivi di cui all'art. 19 della legge 109/94 e ad € **1.324,21** relativi ai compensi ISTAT per attività di rilevazione, debitamente allocati negli appositi capitoli del Bilancio;
- **RILEVATO** che complessivamente le risorse disponibili stabili ammontano, per l'anno **2012**, a € **18.898,26** e le risorse disponibili variabili a € **7.260,20** al netto delle eventuali risorse residue anno 2012 in corso di pagamento (oltre a € **5.834,48** destinati agli incentivi di cui all'art. 19 della legge 109/94, ed € **1.324,21** relativi ai compensi ISTAT per attività di rilevazione, debitamente allocati negli appositi capitoli del Bilancio) di cui € **1.285,73** per integrazione prevista dall'Art. 15 c. 2 del CCNL enti locali dell' 01.04.1999; € **2.826,65** di cui all'art. 15, comma 1°, lett. k CCNL 01.04.99 (Fondi ex L.R. 19/97); € **2.800,00** fondi ex art. 15, c. 5 CCNL 01.04.1999 oltre agli eventuali fondi residui anno 2012;

**PRESO ATTO** che:

- il fondo per l'anno **2013** ammonta complessivamente a € **26.158,46** + **fondi residui anno 2012**;
- di cui € **18.898,26** risorse stabili ed € **7.260,20** + **fondi residui 2012** di risorse variabili, oltre a € **5.834,48** destinati agli incentivi di cui all'art. 19 della legge 109/94, ed € **1.324,21** relativi ai compensi ISTAT per attività di rilevazione, che dalle risorse stabili del fondo vanno detratte:
  - **68,17** per maggiori oneri riclassificazione vigili, oltre alle somme utilizzate per il finanziamento delle P.E.O. concesse e dell'indennità di comparto;

-Dalle risorse variabili del fondo occorre considerare che €. 5.834,48 sono destinate agli incentivi di cui all'art. 19 della legge 109/94 e saranno liquidate con determina del R.d.S Tecnico sulla base delle modalità indicate nello specifico regolamento comunale, mentre €. 1.324,21 relativi ai compensi ISTAT per attività di rilevazione;

- **RILEVATO** pertanto che le risorse effettivamente disponibili stabili ammontano complessivamente a € 18.830,09 (al lordo dell'indennità di comparto e delle P.E.O.) e le risorse disponibili variabili (ossia risorse variabili – incentivo legge 109) ammontano a € 7.260,20 + fondi residui anno 2012;
- Dopo ampia discussione

**CONCORDANO DI PROPORRE L'UTILIZZO DELLA RESTANTE PARTE  
DELLE RISORSE ANNO 2011 NEL SEGUENTE MODO:**

<b>Progressioni orizzontali:</b> somma complessiva destinata al finanziamento delle P.E.O.	<b>€. 14.048,10</b>
<b>Indennità di comparto</b> di cui all'art. 33 CCNL del 16.01.2003	<b>€. 3.789,38</b>
<b>Indennità di Rischio</b> art. 17 C.C.N.L. 01.04.1999 lett. d), art. 37 CCNL 14.09.2000, allegato B del DPR 347/1983 (art.26, comma 4 lett. g): Si dà atto che, ai sensi dell'art. 37, comma 2 del CCNL 14.09.2000 le somme sono corrisposte per il periodo di effettiva esposizione al rischio e saranno liquidate entro unitamente alle altre risorse del salario accessorio. I dipendenti interessati sono n° 1 (uno) dell'area Tecnica). L'ammontare previsto è pari a € 30,00 mensili per 11 mensilità	<b>€. 330,00</b>
<b>Indennità di Maneggio Valori</b> art. 36 CCNL 14.09.2000: da corrispondere per l'esercizio delle mansioni di economo comunale: € 0,56 giornaliera per 220 giorni di effettivo esercizio	<b>€. 124,00</b>
<b>Reperibilità</b> I dipendenti incaricati sono : ( per servizi cimiteriali e per atti stato civile e anagrafe)	<b>€. 0</b>
<b>Indennità Stato Civile ed Anagrafe – Art. 36, comma 2° CCNL 22.01.2004</b>	<b>€. 240,00</b>
<b>Fondo Lavoro Straordinario</b>	<b>€. 367,45</b>
<b>Specifiche responsabilità:</b> art.17, comma 2, lett. f) ed I) CCNL; L'attribuzione della specifica responsabilità sarà preceduta da una conferenza dei responsabili di servizio finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata nel rispetto delle previsioni contenute nel CCDI per il quadriennio 2002/2005 e riguarderà solo il personale a tempo indeterminato	<b>€. 2.000,00</b>

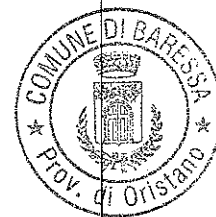
*M. Cicci*

*[Signature]*

*[Signature]*



<p><b>Compensi relativi ad attività particolarmente disagiate ex art.17, comma 2, lett. e):</b>          Al personale che opera in condizioni di disagio a causa della frammentazione dell'orario settimanale per garantire il servizio di tumulazione nei giorni feriali in cui non è previsto il rientro.          €. 30,00 mensili rapportati al periodo di frammentazione dell'orario di servizio</p>	<p style="text-align: center;">€ 0</p>
<p><b>Compensi per l'incentivazione della produttività di gruppo:</b>          art. 17, comma 2 lett. a) CCNL 1.04.2001;           Trattasi di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei 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 CCNL del 31.3.1999;</p>	<p style="text-align: center;"><b>€ 2.391,36 + Res. 2012</b></p> <p>L'importo indicato può subire variazioni poiché le parti concordano che tutte le economie verificate a consuntivo e derivanti dal mancato o parziale utilizzo delle risorse relative alle voci sopra elencate, andranno ad incrementare il fondo per la produttività collettiva e di risultato dell'anno 2012. Le parti concordano inoltre che eventuali incrementi del fondo derivanti dall'applicazione di nuovi CCNL saranno destinati interamente al pagamento della produttività</p>
<p><b>Compensi legati ai piani di lavoro e di produttività finanziati con le risorse di cui all'art. 15, c. 5 del CCNL del 01.04.1999</b>          Tali somme sono destinate al pagamento di progetti di produttività e in particolare:  <b>-Progetto miglioramento qualitativo e quantitativo servizi correlati a prestazioni di lavoro aggiuntive legate alle iniziative di sviluppo turistico e culturale del territorio ed all'incremento dell'attività esterna di prevenzione e vigilanza del Servizio Polizia Locale.</b>          I suddetti obiettivi sono dettagliati nella scheda progettuale approvata con deliberazione G.C. 88 del 29.08.2013.</p>	<p style="text-align: center;">€ 2.800,00</p>



*Handwritten signature or initials.*

*Handwritten signature or initials.*

*Handwritten signature or initials.*

Le parti concordano che ai fini di quanto previsto dall'art. 71 del D.L. 112/2008 il trattamento accessorio in caso di malattia sarà decurtato nel seguente modo:

il trattamento spettante a titolo di salario accessorio sarà diviso per 360 giorni e sarà moltiplicato per i giorni di assenza di malattia.

In particolare la decurtazione andrà operata su tutte le indennità del salario accessorio ad eccezione di quelle che sono già corrisposte in funzione della presenza in servizio (es. rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori ecc). Non si opererà decurtazione per assenze non rilevanti su raggiungimenti di obiettivi definiti con piani di attività.

**Criteria per la valutazione degli specifici obiettivi di produttività e qualità ai fini dell'erogazione della produttività di risultato** (art. 26, lett. E) CCDIA – parte normativa – anni 2013-2014-2015)

Le Parti, per garantire la corretta erogazione della produttività di risultato, concordano che:

- a. Le prestazioni oggetto di valutazione devono essere prioritariamente individuate e comunicate mediante le schede di valutazione ad ogni singolo dipendente;
- b. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno recato al conseguimento dei risultati;
- c. La quantificazione del premio di produttività è determinato nel modo come appresso indicato:
  - la determinazione della quota individuale è effettuata dal responsabile, in relazione al peso assoluto degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza, *ovvero* in relazione al peso degli obiettivi assegnati alla generalità dei dipendenti.
- d. Nell'ambito del budget attribuito, ciascun Responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate debbono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal Sistema Permanente di Valutazione con l'utilizzo dei modelli allegati al suddetto CCDIA vigente;
- e. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano raggiunto almeno un punteggio pari al 60% del risultato attribuibile. Per valori compresi fra il 60% e il 90% si procede alla liquidazione del premio in modo proporzionale. Per valori superiori al 90% viene corrisposto l'intero premio di produttività.

L'accesso al premio di risultato è definito secondo le seguenti fasce:

> Per valori inferiori al 60% il collaboratore non avrà titolo alla erogazione del fondo individuale;

> Per valori tra il 60% al 90%, il Collaboratore riceverà in premio l'esatta percentuale del risultato raggiunto. Pertanto, se l'esito della sua prestazione è pari al 75% del risultato conseguibile, dato dalla media del risultato fra obiettivi di risultato e comportamenti organizzativi, percepirà il 75% del budget attribuito come Fondo Individuale di produttività;

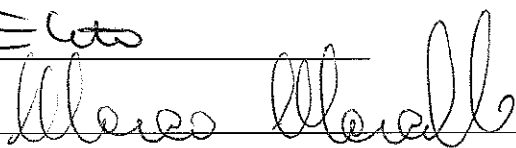
Per prestazioni maggiori o uguali all'90% del punteggio massimo raggiungibile, il dipendente riceverà il 100% del Fondo Individuale

Letto, approvato, sottoscritto

RSU – Comina Enzo



PARTE PUBBLICA: Dott. Marco Marcello



ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CISL FP : Salvatore Usai

