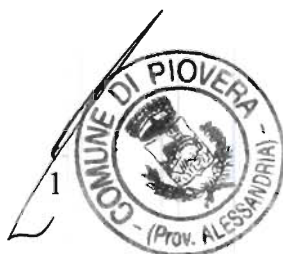


**COMUNE di PIOVERA  
(Alessandria)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO 2015**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

- 1. ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO**
- 2. ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO**



**MOD. 1 – SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO**

<b>DATA DI SOTTOSCRIZIONE PREINTESA</b>	06/04/2016 (sessione in cui si è perfezionata l'intesa precedentemente alla successiva formale sottoscrizione)
<b>PERIODO TEMPORALE VIGENZA</b>	2015
<b>COMPOSIZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE sino alla preintesa contrattuale</b>	PUBBLICA: Segretario Comunale – Presidente  SINDACALE: R.S.U C.I.S.L. F.P.S –
<b>SOGGETTI DESTINATARI</b>	N. 2 dipendenti non titolari di P.O. 1 dipendente titolare di P.O.
<b>MATERIE TRATTATE DAL CCDI</b>	a) turnazione e maggiorazioni come da CCNL; b) compensi disposti da specifiche disposizioni di legge ; c) disagio d) progressioni orizzontali e) produttività
<b>ADEMPIMENTI PROCEDURALI PROPEDEUTICI E SUCCESSIVI</b>	Certificazione dell'Organo di controllo Interno (Revisore del Conto) per quanto di competenza. Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato da parte della Giunta Comunale
<b>ATTESTAZIONE RISPETTO OBBLIGHI DI LEGGE</b>	Adottato il Piano della Performance coincidente con i documenti previsionali e programmatici del periodo: Bilancio Preventivo e PRO 2015 RPP 2015/20i7 Bilancio Pluriennale 2015/2017 pubblicati sul sito dell'Ente nell'apposita sottosezione della sezione "Amministrazione Trasparente"
<b>OSSERVAZIONI</b>	Il Piano triennale per la Trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del DLGS 150/2009 non è adempimento obbligatorio per gli Enti Locali, Ma risulta comunque approvato quale parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) con deliberazione G.C. n.7 del 30 gennaio 2015, esecutiva



## MOD. 2 – SCHEDA 2.2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Il contratto decentrato si connota come contratto integrativo economico relativo all'anno 2014.

Il contratto suddetto risulta composto di soli 4 articoli rubricati come segue:

- 1) *Vigenza e campo di applicazione*
- 2) *Risorse decentrate (costituzione)*
- 3) *Utilizzo delle risorse decentrate*
- 4) *Norma finale*

1. La vigenza è riferita all'anno 2015 con la clausola che , salvo disdetta, il contratto agirà in deroga fino a stipula di nuovi accordi con esplicita previsione di proroga delle regole di destinazione delle risorse.

La costituzione del Fondo Risorse decentrate 2015 è stata operata con deliberazione G.C. n 30 del 30/09/2015, esecutiva ai sensi di legge.

Non sono state applicate le riduzioni proporzionali per cessazioni di personale di cui all' art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 CONV. Legge 122/2010., in quanto non si sono verificate cessazioni di personale.

Le Risorse di parte variabile NON sono state incrementate ulteriormente, se non per le specifiche disposizioni di legge (art. 93 DLGs 163/2006)

2. L'utilizzo delle risorse, prevede :

- La conferma delle destinazioni di natura obbligatoria (per progressioni orizzontali, ex LED, indennità di comparto, indennità di rischio all'unico dipendente esposto) e , pertanto, non disponibili alla presente contrattazione integrativa per l'importo di **€.9.500,43.**
- L'attribuzione di compensi al RUP per **€.944,26**
- Turno e maggiorazioni : **€.1.932,50** per n. 1 Agente di Polizia Locale

3



- Disagio : € . **66,00** a parziale conforto spesa sostenita direttamente dal dipendente del servizio tecnico manutentivo per l'acquisizione patentino abilitante all'utilizzo ed acquisto di prodotti fitosanitari.
- Progressioni orizzontali :Si prevedono 2 possibili progressioni orizzontali per dipendenti di categoria B e C : € . 1.184,50 a regime annuo . Decorrenza 31/12 /215. A valere sul Fondo 2015 :€.**3,79**.
- Produttività : € . **1.189,78** attribuiti nel rispetto dei criteri di cui all'art. 2 del medesimo accordo con cui sono stati concordati nuovi criteri per la metodologia permanente di valutazione valevoli sia per la corresponsione di compensi per produttività individuale e collettiva , sia per quanto attiene l'istituto delle progressioni orizzontali.

23 giugno 2015.

**Il Segretario Comunale**  
Ercole Lucotti



# COMUNE di PIOVERA (AL)

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2015 - Comparto Autonomie Locali -

### PREINTESA

L'anno duemilasedici il giorno 6 del mese di Aprile , alle ore 13,00 presso il Comune di Sale ,capofila della Convenzione Plurifunzionale cui aderisce il Comune di Piovera.

**TRA le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale così composte:**

#### Parte Pubblica

Segretario Comunale: Ercole Lucotti

*( il quale interviene e negozia sulla scorta delle direttive ed indirizzi formulati dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 30 del 30/09/2015)*

#### Delegazione Sindacale:

R.S.U. : Antonello Carrer

Organizzazioni Sindacali territoriali

CISL FPS – Silvio Nargi

### Si conviene la seguente PREINTESA

per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato CCDI) 2015

#### Art. 1 - Vigenza e campo di applicazione

Il presente CCDI ha validità per l'anno 2015 e, per la parte relativa al sistema di valutazione permanente anche agli anni successivi a regime.

Per la parte normativa si fa riferimento al CCDI vigente , approvato ed autorizzato con deliberazione G.C. n. 44 del 31/10/2009, per quanto non caducato dalla intervenuta evoluzione normativa con specifico riferimento al Dlgs.150/2009., alle disposizioni di legge in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale..

Esso, salvo disdetta, agirà in deroga fino a stipula di nuovi accordi con esplicita previsione di proroga delle regole di destinazione delle risorse .



## Art. 2 - Metodologia permanente di valutazione

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è graduata dai Responsabili di servizio con riferimento ai dipendenti assegnati al servizio di competenza ed è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo o individuali; a tali obiettivi, indicati nel PEG annuale, viene attribuito un peso che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo ( di sviluppo – di qualità – di risparmio –di quantità- di routine.) La Giunta definisce la strategicità ed il Segretario Comunale con il supporto dell'organismo indipendente di valutazione, definisce la complessità e il tipo di obiettivo. La graduazione di tale peso può essere così definita: strategicità: max punt. 60 – rilevante 50 – normale 30- complessità: max punt. 40 – rilevante 30- normale 20 – Il punteggio dato dai due fattori suddetti è ponderato in base al tipo di obiettivo: sviluppo: 1 – qualità 0,8 – risparmio: 0,8 – quantità: 0,6 – routine: 0,5 – Gli obiettivi devono essere misurabili : all'uopo, per ciascun obiettivo vengono indicati i risultati attesi .
- b) ai comportamenti professionali e organizzativi: in tale ambito costituiscono oggetto di valutazione, fra gli altri, la qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa e le competenze dimostrate. La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata attraverso scheda di valutazione così strutturata:



PARAMETRI PRINCIPALI	INSUFFICIENTE 1	SUFFICIENTE 2	DISCRETO 3	OTTIMO 4	ECCELLENTE 5
1. apporto in termini di precisione e puntualità di risposta					
2. apporto in termini di assiduità e di impegno					
3. apporto in termini di collaborazione all'interno del servizio					
4. apporto in termini di collaborazione verso altri servizi					
5. flessibilità e adattamento organizzativo					
<b>PARAMETRI INTEGRATIVI (3 SU 5)</b>					
6. apporto in termini di competenze professionali					
7. orientamento all'utenza					
8. orientamento al risultato					
9. apporto in termini di autonomia/responsabilità					
10. apporto in termini di iniziativa					
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>					
<b>GIUDIZIO AI FINI DELLA PROGRESSIONE</b>	INSUFFICIENTE DA 8 A 11	SUFFICIENTE DA 12 A 19	DISCRETO DA 20 A 27	OTTIMO DA 28 A 35	ECCELLENTE DA 36 A 40

Il conseguimento di un giudizio insufficiente non consente l'erogazione della quota di trattamento accessorio relativo alla produttività individuale per l'esercizio di riferimento, né la possibilità di concorrere a selezione per progressione orizzontale nell'arco del triennio di riferimento.

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. All'uopo costituiscono fattori di valutazione: a) il punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti organizzativi come più sopra indicati; b) i risultati ottenuti nelle prestazioni, espressi attraverso un giudizio basato sull'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini del conseguimento della progressione economica con le modalità che saranno oggetto di contrattazione decentrata.

### Art.3 - Risorse decentrate

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, per l'anno 2015 risulta costituito come da allegato A) al presente atto.

### Art. 4 - Utilizzo delle risorse decentrate

3  
2



Handwritten signature and initials, possibly 'Fello' and 'MA'.

Per l'anno 2015 il Fondo viene utilizzato come riepilogato nell'allegato B) al presente atto.

Si precisano i vari istituti ::

- **Indennità di rischio: € 314,25** per n. 1 dipendente del servizio tecnico-manutentivo
- **Turno e maggiorazioni : € 1.932,50** per n. 1 Agente di Polizia Locale
- **Disagio : € 66,00** a parziale conforto spesa sostenuta direttamente da dipendente del servizio tecnico manutentivo per acquisizione patentino per l'uso di prodotti fitosanitari.
- **Progressioni orizzontali** : Si prevedono 2 progressioni orizzontali per dipendenti di categoria B e C : € 1.184,50 a regime annuo . Decorrenza 31/12 /2015. A valere sul Fondo 2015 :€ 3,79

➤ **Specifiche disposizioni di Legge:**

1) **Incentivi RUP progettazione: € 944,26** calcolati con riferimento alle opere pubbliche eseguite nell'ambito del Programma triennale ed elenco annuale LL.PP. ripartiti in base alle disposizioni del vigente regolamento comunale;

➤ **Produttività : € 1.189,78** attribuiti nel rispetto dei criteri di cui all'art. 2 del presente accordo.

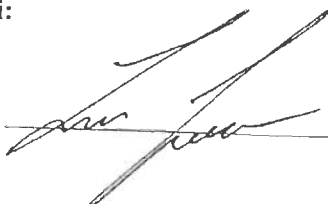
➤ **Somme non attribuite : zero.**

#### Art. 5- Norma finale

Per quanto non regolato dal presente accordo si rimanda a quanto previsto da norme di legge e di contratto vigenti.

Sottoscrizioni:

Ercole Lucotti



Parte pubblica:

RSU:

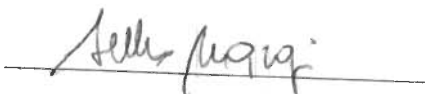
Antonello Carrer



Parte Sindacale:

Rappresentanti organizzazioni sindacali territoriali

Silvio Nargi - CISL FPS





# COMUNE DI PIOVERA

## COSTITUZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2015

	IMPORTO
<b>SEZIONE 1 - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	
Risorse storiche consolidate CCNL 22.01.2004 art. 31 comma 2	
<b>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:</b>	
CCNL 22.01.2004 art. 32 c. 1	€ 11.066,38
CCNL 22.01.2004 art. 32 c. 2	
CCNL 09.05.2006 art. 4 c. 1	€ 381,32
CCNL 11.04.2008 art. 8 c. 2	€ 313,00
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	
CCNL 05.10.2001 art. 4 c. 2	€ 399,71
	€ 516,00
RIA personale cessato dal 01.01.2000 al 31.12.2008	€ 0,00
<b>sub totale consolidato quota A</b>	<b>€ 12.676,41</b>
<b>SEZIONE 2 - Risorse variabili</b>	
CCNL 22.01.2004 art. 31 c. 3:	
CCNL 01.04.1999:	
CCNL 01.04.1999 Art. 15 comma 1 lett M	
CCNL 14.09.2000 art. 17 c. 5	€ 0,00
Art. 15 comma 1 lett. K	€ 0,00
	€ 944,26
Compensi ISTAT Censimenti	
<b>sub totale quota B</b>	<b>€ 16,09</b>
<b>SEZIONE 3 - Decurtazioni del Fondo</b>	
DL 78/2010 conv. In legge 122/2010 art. 9 comma 2bis	<b>€ 960,35</b>
<b>SEZIONE 4 - Sintesi della costituzione del Fondo</b>	
Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità	<b>€ 0,00</b>
Totale risorse variabili ridotte dalle decurtazioni	12.676,41
<b>TOTALE FONDO 2014</b>	<b>960,35</b>
	<b>13.636,76</b>



IL RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO  
(Reg. PIROTTOLLO)

*Sub*  
*ff.*

<b>COMUNE DI PIOVERA</b>	
<b>DESTINAZIONE FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2015</b>	
	<b>IMPORTO</b>
<b>SEZIONE 1 - Destinazioni di natura obbligatoria non disponibili alla contrattazione integrativa</b>	
Progressioni economiche orizzontali (anni 2000-2008) incluso Ex LED	€ 7.698,30
Indennità di comparto	€ 1.487,88
Indennità di rischio (art. 41 CCNL 22/01/2004)	€ 314,25
<b>Totale utilizzo risorse sezione 1</b>	<b>€ 9.500,43</b>
<b>SEZIONE 2 - Destinazioni specificamente regolate dal CCDI</b>	
Turno e Maggiorazioni	
Specifiche responsabilità	€ 1.932,50
Disagio	
Specifiche disposizioni di legge - Art. 92/93 DLGS 163/2006	€ 66,00
Progressioni orizzontali (dal 31/12/2015)	€ 944,26
Produttività	€ 3,79
<b>Totale utilizzo risorse sezione 2</b>	<b>€ 1.189,78</b>
<b>SEZIONE 3 - Totale destinazioni da regolare</b>	<b>€ 4.136,33</b>
<b>SEZIONE 4 - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo</b>	<b>€ 0,00</b>
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	a
Destinazioni regolate dal contratto integrativo	b
Somme ancora da destinare	c
<b>TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO</b>	<b>d</b>
	zero
	€ 13636,76



**IL RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO**  
(REG. PAIROTTI (F. n. 20/02))

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*