

COMUNE di PIOVERA (AL)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2016

- Comparto Autonomie Locali -

L'anno duemiladiciassette il giorno 12 del mese di Maggio, presso il Comune di Sale, sede dell'Unione Terre di Fiume,

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

Parte Pubblica

Segretario Comunale – dr. ssa Maria Matrone

Responsabile Programmazione – Gestione Entrate – dr.ssa Paola Brera

Responsabile Gestione Bilancio Contabilità Finanziaria-Economica – Rag. Ombretta Buffadossi

(giusta deliberazione di G.C. n. 40/2016 e deliberazione di G.C. n. 9/2017)

Delegazione Sindacale:

R.S.U.: Sig. Antonello Carrer

CGIL FP Sig.ra Claudia Stinco

CISL FPS Sig. Michele Sangiovanni

Viste la deliberazione di giunta comunale n. 40 del 24/11/2016 ad oggetto: *“Costituzione del Fondo del F.R.D. 2016”* e la successiva deliberazione di giunta comunale n. 9 del 03/05/2017 ad oggetto: *“Autorizzazione alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione del CCDI 2016 e presa d'atto in autotutela delle osservazioni del Revisore dei Conti e del servizio Finanziario”*;

Si conviene quanto segue :

per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato CCDI) 2016

Art. 1 - Vigenza e campo di applicazione

Il presente CCDI ha validità per l'anno 2016 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					



PARAMETRI INTEGRATIVI (3 SU 5)					
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					
PUNTEGGIO TOTALE					
GIUDIZIO AI FINI DELLA PROGRESSIONE	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 2016 risulta costituito come da allegato A) al presente atto.

Art. 4 - Utilizzo delle risorse decentrate

Per l'anno 2016 il Fondo viene utilizzato come riepilogato nell'allegato B) al presente atto.

Si precisano i vari istituti:

- **Indennità di rischio: €.** 315,20 per n. 1 dipendente del servizio tecnico-manutentivo
- **Turno e maggiorazioni :** €1.791,65 per n. 1 Agente di Polizia Locale
- **Specifiche disposizioni di Legge: No.**

1) **Incentivi RUP progettazione: €.** 0,00.



➤ **Produttività: € 1.943,31** 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:

Maria Matrone

Paola Brera

Ombretta Buffadossi

Parte pubblica

Parte Sindacale

RSU Antonello Carrer

CGIL FP Sig.ra Claudia Stinco

CISL FPS Sig. Michele Sangiovanni



DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA FP CGIL SU ACCORDO DECENTRATO ANNO 2016 DEL COMUNE DI PIOVERA

Motivo della mancata firma innanzi tutto la carenza di risorse dovuta alla mancata applicazione della dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22.01.2004 e successivi del comparto sia per gli anni pregressi che a regime; inoltre, negli anni pregressi non sono mai state inserite risorse sufficienti, dal 2012 in avanti, atte a garantire la corrispondente capienza in entrata del fondo, rispetto all'organizzazione di lavoro in turni nell'ambito della Convenzione Plurifunzionale, del Servizio di Polizia Locale, in particolare in comuni dove tale attività non era storicamente svolta con la turnazione, con la conseguenza di depauperare il salario accessorio complessivo dei dipendenti. La FP CGIL chiede pertanto l'integrazione del fondo decentrato di Piovera e, in subordine, il recupero delle risorse mancanti sul fondo della costituita Unione nella quale il personale è stato trasferito insieme alle funzioni.

Pertanto chiede il congelamento di tali norme sulla contrattazione di secondo livello fino a rinnovo del CCNL e della discussione in atto a livello nazionale tra OO.SS. e Governo sulla modifica di tali norme (vedi accordo nazionale del 30/11/2016 tra Governo e CGIL CISL e UIL sul rinnovo dei contratti pubblici e schema di D.lgs. di riforma del pubblico impiego in discussione in Parlamento).

Claudia Stinco

[Signature]

