

**Unione Comuni del Sorbara**  
**Servizio Unico del Personale**

**Comune di Bastiglia**  
**Contratto Collettivo**  
**Integrativo Aziendale**

**2014**

## Contratto Integrativo Aziendale Anni 2013-2014

Ricordato che:

- con provvedimento proprio l'amministrazione comunale di Bastiglia, nell'ambito del processo di contenimento della spesa pubblica, ha predisposto la costituzione del fondo per gli anni 2013 e 2014.
- le parti si sono incontrate per definire la ripartizione del fondo per l'esercizio di riferimento ed hanno siglato la bozza di contratto in data 24.03.2014.
- la Giunta con delibera n. 24 del 03.04.2014 ha approvato la bozza di Contratto integrativo aziendale autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva dell'accordo.

Le parti in data odierna si riuniscono per la sottoscrizione definitiva del contratto già siglato in data 24.03.2014 ed allegato.

26.05.2014

La delegazione trattante di parte pubblica

[Signature]  
[Signature]

La delegazione trattante di parte sindacale

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]





Comune di Bastiglia

Provincia di Modena

risultato		
organizzativa	3.700,00	
Fondo per la performance organizzativa di cui all'increm.ex art.15 lett.k ccnl 1/4/99:		8.900,00
ICI	900,00	
Progettazione interna	8.000,00	
	totale variabili	55.833,70
	totale complessivo	94.072,70

Le parti specificano inoltre le voci di distribuzione del fondo:

### PARTE STABILE:

INDENNITA' DI TURNO: fattispecie prevista dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000 che non trova applicazione nell'attuale contesto organizzativo dell'ente.

INDENNITA' DI RISCHIO: fattispecie prevista dall'art. art 41 CCNL del 22.01.2004 e art. 37 CCNL del 14.09.2000

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate nelle prestazioni attribuite alle figure di profilo operaio presenti in dotazione organica. Esse svolgono continui cambi di attività poiché la necessità di svolgere una generalità di compiti non permette di individuare mansioni specialistiche e al contrario richiede di svolgere, con ausilio di strumenti tecnici e tecnologici differenti e complessi, diverse attività manuali che possono rientrare, in parte e limitatamente alle competenze del singolo profilo, tra quelle dell'idraulico, dell'elettricista, del falegname o del muratore.

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

INDENNITA' DI DISAGIO: fattispecie prevista dall'art. 17 comma e CCNL del 01.04.1999

La diversa organizzazione del lavoro consente di razionalizzare le prestazioni dei lavoratori e ridurre i disagi legati alle attività cui gli stessi devono provvedere.

Le parti concordano nell'individuazione dei seguenti criteri per l'incentivazione delle seguenti attività/prestazioni:

1) dipendenti con profilo operaio, che a fronte dell'attuale dotazione organica, organizzata in soli quattro dipendenti, garantiscono un'ottimale articolazione del servizio svolgendo la propria attività con impiego di professionalità differenti in funzione della molteplicità di operazioni e lavorazioni da svolgere nel rispetto dei profili professionali e dei relativi mansionari. Dipendenti che svolgono prestazioni che richiedono notevole disponibilità in relazione alla gestione di situazioni improvvise che, se non sono tempestivamente affrontate e risolte, possono causare il mancato funzionamento della struttura con danni anche all'utenza.

€ 25,82 mensili lordi in base alla presenza (con riferimento agli accordi in essere relativamente alla presenza/assenza in servizio ai fini del pagamento del salario accessorio)

2) Indennità di disagio per pronto intervento e disponibilità:

rivolta ai dipendenti che si rendono disponibili a rientrare in servizio al di fuori del proprio orario di servizio, per eventi specifici, su richiesta del responsabile di servizio:



L'indennità può riguardare tutti i dipendenti delle Aree che siano formalmente individuati dal proprio Responsabile e si rendano disponibili ad intervenire in concomitanza di eventi straordinari organizzati, per situazioni inerenti la protezione civile, situazioni relative a calamità naturali. e rivolta ai dipendenti che si rendano disponibili ad entrare in servizio al di fuori dell'orario di lavoro su richiesta del Responsabile del Servizio per ricevere le denunce di decesso durante i giorni di chiusura del comune superiori a 48 ore.

Ai dipendente che entra in servizio al di fuori del proprio orario di servizio viene riconosciuto il lavoro straordinario ed un'indennità di:

€46,00 per i giorni festivi;

€26,00 per i giorni feriali;

Le indennità sopra descritte rientrano tra le risorse previste nel fondo e sono impegnabili e liquidabili fino al limite massimo stabilito nel contratto aziendale ogni anno.

Per le fattispecie previste ai punti viene riconosciuta altresì l'applicazione dei compensi previsti per il lavoro straordinario.

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

Si richiama l'accordo in caso di calamità naturali.

**INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI:** fattispecie prevista dall'art 36 CCNL del 14.09.2000.

Fattispecie che non trova applicazione nell'attuale contesto organizzativo dell'ente.

**INDENNITA' DI COMPARTO:** fattispecie prevista dall' art 33 del CCNL del 22.01.2004.

Indennità con carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, corrisposta al personale per dodici mensilità.

**PROGRESSIONI ORIZZONTALI:** fattispecie prevista dall' art 5 del CCNL del 31.03.1999 dall' art 9 del CCNL del 11.04.2008 e dall'art 34 del CCNL del 22.01.2004

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, sono interamente a carico delle risorse decentrate.

Indennità corrisposta al personale per tredici mensilità.

**PARTICOLARI RESPONSABILITÀ E PARTICOLARI E SPECIFICHE FIGURE:** fattispecie previste dagli articoli 17 del CCNL 01.04.1999, 36 del CCNL del 2004 e s.m.i.

Le parti concordano sulla pesatura delle posizioni come indicate nell'allegato al presente verbale.

Liquidazione quadrimestrale.

## **PARTE VARIABILE:**

### **FONDO PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI RISULTATO:**

Vengono confermati gli importi già definiti per ciascun profilo professionale suddivisi fra performance individuale e performance di risultato individuale e di servizio (fino al 30% sul 100% degli importi relativi alla performance ) che qui si richiamano:

L'importo relativo alla performance individuale, è articolato in funzione delle categorie professionali e può essere determinato fino ad un valore annuo lordo massimo pari alle sotto indicate somme:



Comune di Bastiglia

Provincia di Modena

Cat. A	Euro 1069,80
Cat. B	Euro 1.203,15
Cat. C	Euro 1.481,09
Cat. D	Euro 1.645,80

L'importo relativo alla performance di risultato individuale e di servizio, viene determinata fino ad un valore del 30 % sul 100% della performance attribuita alle diverse categorie e determinata in massimi:

Cat. A	Euro 396,67
Cat. B	Euro 515,64
Cat. C	Euro 634,75
Cat. D	Euro 714,11

La valutazione relativa alla performance individuale (essere e saper essere, fare e saper fare) è effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento e validata dal Nucleo di valutazione, sulla base degli indicatori definiti nella scheda di valutazione, a cadenza quadrimestrale.

L'erogazione degli emolumenti relativi alla performance individuale (essere e saper essere, fare e saper fare) avviene (annualmente) a seguito di valutazione individuale effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento, validata dal Nucleo di valutazione, sulla base degli indicatori definiti nella scheda di valutazione.

L'erogazione degli emolumenti relativi alla performance di risultato individuale e di servizio (raggiungimento degli obiettivi di Peg) avviene a seguito di valutazione individuale effettuata annualmente dal direttore dell'area di riferimento, sulla base degli indicatori definiti nel PEG.

La valutazione dell'apporto individuale viene effettuata dai direttori d'area anche tenuto conto dell'effettiva presenza in servizio dei singoli lavoratori. Le assenze dal servizio riducono in misura proporzionale gli emolumenti previsti.

La valutazione relativa alla performance individuale interessa tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato;

La valutazione relativa alla performance di risultato individuale e di servizio ha cadenza annuale, interessa tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato ed è posta al vaglio del Nucleo di Valutazione.

Per il personale assunto a tempo determinato non si procede all'erogazione del salario di performance individuale e di risultato individuale e di servizio per oggettiva limitazione imposta dal legislatore. L'istituto di natura premiante non si concilia con la brevità e temporaneità del rapporto di lavoro.

Per il personale neo assunto, e per il personale inserito per mobilità in entrata, e proveniente da enti diversi dall'Unione e dagli enti aderenti all'Unione, si procede alla erogazione del salario di performance individuale e di risultato individuale e di servizio (produttività aziendale) nel limite del 50% dell'importo previsto per profilo professionale, per il primo anno di lavoro; del 75% per il secondo anno e del 100% per il terzo anno consecutivo di lavoro.

Con l'approvazione del PEG, entro 60 giorni, i Direttori d'Area portano a conoscenza dei dipendenti, in appositi incontri di area/settore/servizio, gli obiettivi in esso contenuti.

Disciplina in caso di assenza:

In caso di interdizione anticipata dal lavoro, maternità obbligatoria (5 mesi) e primo mese di congedo parentale:

*Performance individuale: valutata congelando l'ultima valutazione;*

(Esempio: se l'ultima valutazione ha dato il punteggio di almeno 160: corresponsione del 100% della retribuzione di performance individuale per i mesi di assenza);

*Performance di risultato: valutata calcolando la media dei risultati di tutti i dipendenti dell'ente;*

M  
B  
  
Re  
A

M

Re



(Esempio: se l'ente è composto di 30 collaboratori, di cui 29 hanno raggiunto il 75% degli obiettivi e una non è valutabile perché assente per maternità:  $(75 \times 29) + 0 = 2175:30 = 72,5$ : corresponsione della corrispondente quota della retribuzione di performance individuale, per i mesi di assenza);

In caso di congedo parentale al 30% (5 mesi):

*Performance individuale: valutata congelando l'ultima valutazione e applicando il 30%;*

(Esempio: se l'ultima valutazione ha dato il punteggio di almeno 160: corresponsione del 30% della retribuzione di performance individuale per i mesi di assenza);

*Performance di risultato: valutata calcolando la media dei risultati di tutti i dipendenti dell'ente e applicando il 30%*

(Esempio: se l'ente è composto di 30 collaboratori, di cui 29 hanno raggiunto il 75% degli obiettivi e una non è valutabile perché assente per congedo parentale:  $(75 \times 29) + 0 = 2175:30 = 72,5$ : la quota del 15% della performance attribuita, è applicato al 30% per i mesi di assenza).

**Relativamente alle altre assenze, si confermano i criteri già in essere, adattati alla cadenza dell'erogazione del salario di performance individuale:**

Relativamente al salario di *Performance individuale* da liquidarsi sulla base della valutazione espressa dai Responsabili di servizio, la valutazione viene effettuata tenuto conto **della prevalenza dell'attività lavorativa della risorsa umana funzionalmente assegnata.**

Per prevalenza viene individuato il criterio temporale dell'aver effettuato almeno 64 giorni lavorativi nel quadrimestre.

Al di sotto di tale limite il giudizio espresso dal Responsabile dovrà tenere conto dell'oggettiva assenza dal servizio fino a rendere la prestazione non valutabile nel caso di assenza molto prolungata nell'ambito del quadrimestre.

Si precisa che si considera equiparata alla presenza in servizio la fruizione di istituti contrattuali disciplinati tra l'altro dall'art. 19 comma 1 limitatamente al lutto e comma 7 del CCNEL del 06/07/1995, e dal comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08.

In particolare il lavoratore è considerato presente quando ricorrono i seguenti istituti:

- allattamento;
- permesso breve;
- assemblea sindacale;
- ferie;
- giorno di riposo settimanale;
- permesso donazione Avis;
- permesso per citazione a testimoniare;
- permesso per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permesso per gravi motivi (art. 4 comma 1 legge 53/00);
- permesso legge 104 per dipendente portatore di handicap;
- permesso per lutto;
- recupero domenica lavorativa;
- recupero gestione o recupero di ore lavorate in più;
- partecipazione ai seggi elettorali in qualità di Presidente, Scrutatore, Segretario, Rappresentante di lista.

Relativamente al corrispettivo dell'indennità di *Performance di risultato* viene ribadito il criterio della prevalenza funzionale ed organizzativa nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi di Peg. Pertanto nella valutazione e nella conseguente redazione della scheda di liquidazione del risultato il Responsabile di servizio terrà conto dell'effettivo raggiungimento dei risultati da parte del proprio collaboratore.

Le parti si danno reciproco affidamento affinché venga effettuata una verifica delle assenze dal servizio del personale.

Se il dipendente è stato assente per almeno 40 giorni lavorativi nel quadrimestre (escluse le assenze considerate presenza) il Servizio unico del personale segnala la circostanza al Responsabile di servizio e la prestazione non è valutabile.

Se il dipendente è stato assente per almeno 30 giorni lavorativi nel quadrimestre (escluse le assenze considerate presenza) il Servizio unico del personale segnala la circostanza al Responsabile di servizio, la prestazione di norma è valutabile ma il punteggio è inferiore a 160.

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

PROGETTI: fattispecie prevista dall' articolo 17 comma 2 lettera a del CCNL 01.04.1999.



I progetti sono gestiti dalle singole Aree di riferimento, che individuano i lavoratori potenzialmente interessati e che articolano la partecipazione dei medesimi sulla base dello schema allegato.

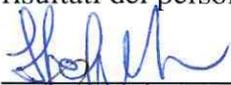
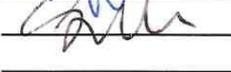
In particolare:

- a) le risorse destinate al finanziamento dei progetti di produttività per l'esercizio 2011, vengono utilizzate a ristoro delle attività legate alla emergenza alluvione del gennaio 2014, con l'impegno dell'amministrazione a reintegrare le risorse per il fondo di progettualità qualora la Regione E/R decreti lo stato di calamità naturale ed eroghi le risorse già richieste dall'amministrazione comunale.
- b) le risorse destinate al finanziamento dei progetti di produttività per l'esercizio 2012/2013, vengono ripartite fra tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato per un 70 % ( pari ad € 5100) sulla base della effettiva presenza individuale durante il biennio caratterizzato dalle attività straordinarie del terremoto e successiva ricostruzione e per un 30% (pari ad € 2200) sulla base dell' apporto individuale di quei lavoratori che per effettive necessità organizzative dell'area di riferimento non abbiano potuto recuperare le ore aggiuntive maturate nel triennio 2010-2013. Le somme vengono erogate sulla base degli importi orari di straordinario per qualifica professionale di riferimento.
- c) le risorse destinate al finanziamento dei progetti di produttività per l'esercizio 2014, verranno ripartite sulla base dei progetti presentati dai direttori d'area entro il 24/04/2014 e con le modalità della fac-simile di scheda progettuale che si allega.

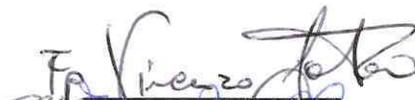
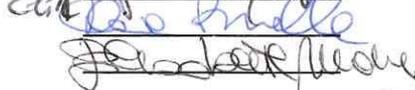
Le risultanze di quanto previsto ai precedenti punti saranno oggetto di partecipazione con le organizzazioni sindacali e con le RSU.

PROGETTI: fattispecie prevista dall' articolo 15 comma 1 lettera k del CCNL 01.04.1999.

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale .

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_




## PROGETTO:

### FONTI

Il progetto trova riferimento negli articoli 15 e 17, del Contratto Collettivo Nazionale, siglato il 01/04/1999 e successive modificazioni e integrazioni e in applicazione dell'accordo decentrato sulla produttività collettiva, siglata tra le parti, per l'anno 2006 e per l'anno 2007.

### OBIETTIVI

Il progetto si prefigge di realizzare i seguenti obiettivi:

**Obiettivo A) Modalità organizzative - gestionali dei servizi**

**Obiettivo B) Sperimentazione operativa**

**Obiettivo C) Formazione (eventuale)**

### SOGGETTI

Sono interessati al progetto il Responsabile del servizio e i singoli dipendenti coinvolti nell'attività di ~~protocollo~~ di protocollazione, ed in particolare:

### MODALITA' ORGANIZZATIVE

Il progetto si svolgerà durante il normale orario di servizio.

### MODALITÀ' DI VALUTAZIONE E RISORSE ECONOMICHE NECESSARIE

Il responsabile del progetto, procederà alla ripartizione delle risorse sulla base dei risultati raggiunti e nel rispetto dei seguenti criteri:

1. 40% al raggiungimento degli obiettivi:
  - 100% per obiettivi completamente raggiunti.
  - 75% per obiettivi parzialmente raggiunti ma sufficienti.
  - 25% per obiettivi parzialmente raggiunti ma insufficienti.
  - 0 per nessun risultato conseguito.
2. 60% alla valutazione dell'apporto fornito da ciascuna delle operatrici:
  - 100% apporto massimo.
  - 75% apporto medio.
  - 25% apporto minimo.
  - 0 nessun apporto.

Si richiede che il progetto a sviluppo annuale sia dotato di complessive €.



Comune di Bastiglia

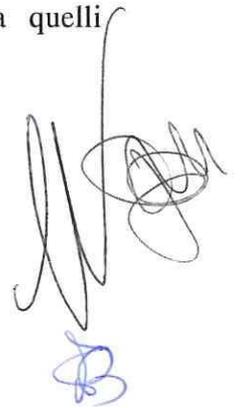
Provincia di Modena

Dichiarazione a verbale della parte pubblica.

La delegazione di parte pubblica si impegna ad effettuare la verifica sulle modalità di rilevazione delle presenze affinché non venga operata la riduzione dell'orario di servizio per la pausa mensa nel periodo: 19.01.2014 – 07.02.2014.

Dichiarazione a verbale della parte sindacale.

Le rappresentanze del personale, considerati gli sforzi profusi dal personale in occasione degli eventi calamitosi verificatisi nel mese di gennaio 2014 e che è stato riconosciuto dall'Amministrazione, ritengono opportuno rappresentare alla parte pubblica l'opportunità di corrispondere al personale le risorse della produttività con criteri analoghi a quelli precedentemente adottati, a titolo di riconoscimento dell'attività svolta.



Rece 12



Rice

