

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

**Comune di Bomporto**

**Contratto Collettivo  
Integrativo Aziendale**

**2014**

## Contratto Integrativo Aziendale Anni 2012-2014

Ricordato che:

- con provvedimento proprio l'amministrazione comunale di Bomporto, nell'ambito del processo di contenimento della spesa pubblica, ha predisposto la costituzione del fondo per gli anni 2012, 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 03.03.2014.
- la Giunta con propria delibera 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 03.03.2014 ed allegato.

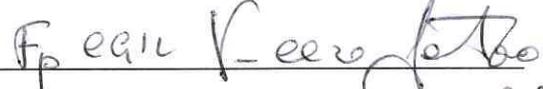
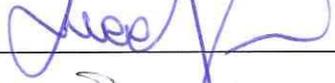
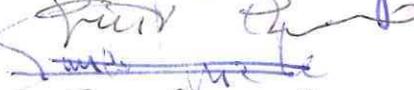
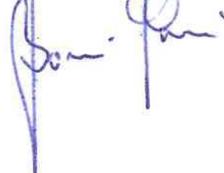
All'interno dell'accordo, il titolo: "Fondo 2014 preintesa per la suddivisione" si approva come "Fondo 2014 suddivisione".

26.05.2014

La delegazione trattante di parte pubblica

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

La delegazione trattante di parte sindacale

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

Le parti sottoscrivono la presente bozza di contratto relativa alla distribuzione del Fondo anno 2012 rideterminato e alla distribuzione del Fondo per gli anni 2013 e 2014.

Ricordato che:

- con proprio provvedimento l'amministrazione comunale di Bomporto ha predisposto la prima costituzione del fondo per l'anno 2012 : fondo di complessivi € 130.931,45: per parte stabile € 82.969,66; per parte variabile € 37.961,79 (di cui per Risorse per incentivazione Ici € 6.000,00) oltre a Risorse per incentivazione relative alla progettazione interna per € 10.000,00.

- la ripartizione del fondo era stata così definita tra le parti:

**Fondo 2012: preintesa per l'erogazione firmata**

**PARTE STABILE**

Indennità di reperibilità	2.500,00
Indennità di rischio	2.500,00
Indennità di disagio	1.000,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)	4.000,00
Fondo indennità di comparto	15.500,00
Fondo progressioni orizzontali	14.400,00
Fondo particolari responsabilità e figure	14.000,00
<b>totale stabili</b>	<b>53.900,00</b>

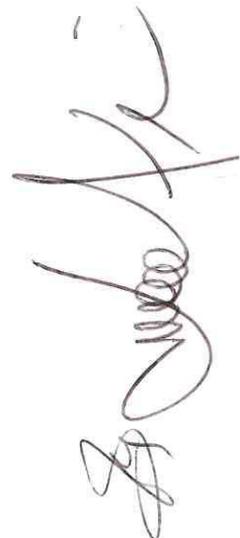
**PARTE VARIABILE**

Fondo per la Performance:	61.031,45
di cui	
performance individuale e di risultato individuale e di servizio	51.031,45
performance organizzativa	10.000,00
Fondo progetti art.15 lett.K:	
performance organizzativa progetto ici	6.000,00
performance organizzativa progettazione	10.000,00
<b>totale variabili</b>	<b>77.031,45</b>
<b>totale complessivo</b>	<b>130.931,45</b>

Con proprio provvedimento l'amministrazione comunale di Bomporto, ha predisposto la rideterminazione del fondo per l'anno 2012 e la costituzione del fondo per gli anni 2013 e 2014.

A seguito dell' azione sopra descritta i fondi sono costituiti come definiti:

Per l'anno 2012: il fondo è stato integrato per gli effetti di: una ulteriore riduzione delle risorse stabili dovuta ad una cessazione per quiescenza; maggiori economie, che hanno


compensato la riduzione; l'incremento del fondo consentito ai comuni terremotati (pari ad € 12.000,00), come segue: fondo di complessivi € 142.270,43 al netto delle decurtazioni.

Per l'anno 2013 in prima costituzione: fondo di complessivi € 151.058,67 al netto delle decurtazioni.

Per l'anno 2014 in prima costituzione: fondo di complessivi € 131.925,58 al netto delle decurtazioni.

Le parti si sono incontrate per definire la ripartizione del fondo per gli esercizi di riferimento. Al termine del confronto si concorda quanto segue:

**Fondo 2012 suddivisione**

**PARTE STABILE**

Indennità di reperibilità	3.000,00
Indennità di rischio	3.500,00
Indennità di disagio	1.500,00

Indennità educatori (ccnl 14/9/2000) 4.000,00

Fondo indennità di comparto 15.500,00  
Fondo progressioni orizzontali 14.400,00

Fondo particolari responsabilità 14.000,00

totale stabili 55.900,00

**PARTE VARIABILE**

Fondo per la performance: 58.370,43  
Di cui individuale/servizio 51.370,43  
organizzativa 7.000,00

Fondo progetti ex art.15 lett.k ccnl 1/4/99: 16.000,00  
Di cui

ICI 6.000,00  
Prog.interna 10.000,00

totale variabili 74.370,43

totale complessivo 130.270,43

risorse  
Comuni  
terremotati 12.000,00  
totale  
complessivo 142.270,43

*Torinese Sanna*

*[Handwritten signature]*

**Fondo 2013 suddivisione**

**PARTE STABILE**

Indennità di reperibilità		3.000,00
Indennità di rischio		3.500,00
Indennità di disagio		1.500,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)		4.000,00
Fondo indennità di comparto		13.500,00
Fondo progressioni orizzontali		13.000,00
Fondo particolari responsabilità		14.000,00
	<b>totale stabili</b>	<b>52.500,00</b>

**PARTE VARIABILE**

Fondo per la performance:		52.558,67
Di cui individuale/servizio	50.558,67	
organizzativa	2.000,00	
Fondo progetti ex art.15 lett.d-k ccnl 1/4/99:		31.000,00
Di cui ICI	6.000,00	
Prog.interna	25.000,00	
Compensi terremoto	12.000,00 (2012)	15.000,00
Compensi terremoto	3.000,00 (2013)	
	<b>totale variabili</b>	<b>98.558,67</b>
	<b>totale complessivo</b>	<b>151.058,67</b>

**Fondo 2014 preintesa per la suddivisione**

<b>PARTE STABILE</b>	<b>proposta</b>	
Indennità di reperibilità		3.000,00
Indennità di rischio		3.500,00
Indennità di disagio		1.500,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)		3.000,00
Fondo indennità di comparto		13.500,00
Fondo progressioni orizzontali		13.000,00
Fondo particolari responsabilità		14.000,00

*Tamburini Sorbara*

*Amadio*

*ES*

*Uscudini*

*ES*

*ES* *h*



	totale stabili	51.500,00
<b>PARTE VARIABILE</b>		
Fondo per la performance:		49.425,58
Di cui individuale/servizio	43.925,58	
Organizzativa	5.500,00	
Fondo progetti ex art.15 lett.d-k ccnl 1/4/99:		31.000,00
Di cui ICI	6.000,00	
Prog.interna	25.000,00	
	totale variabili	80.425,58
	totale complessivo	131.925,58

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.

**INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ:** fattispecie prevista dall'art. 23 CCNL del 14.09.2000 e art. 11 CCNL del 05.10.2001.

Indennità corrisposta alle seguenti figure professionali:

Istruttori amministrativi in servizio presso l'Anagrafe e il Servizio di polizia mortuaria nel caso in cui il servizio osservi la chiusura per due giorni consecutivi, per festività o ponti; a turno le operatrici sono reperibili nel secondo giorno di chiusura, almeno per tre ore, al fine di raccogliere le denunce relative ai decessi.

Liquidazione a consuntivo annuale.

Figure professionali in servizio presso i diversi servizi comunali e che garantiscano la disponibilità nell'ambito del piano neve. Importi da corrispondere, e modalità di liquidazione sono definite in specifico accordo sottoscritto tra le parti.

Liquidazione a consuntivo in un'unica soluzione al termine del periodo.

**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

*Tambino Sando*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

**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' EDUCATORI:** fattispecie prevista dall'art 6 del CCNL del 05.10.2001 e dall'art.31 comma 7 del CCNL del 14.09.2000.

L'indennità di cui all'art. 31 comma 7 del CCNL del 14.09.2000 è determinata in € 103,29 per gli anni scolastici 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, sulla base di quanto stabilito dall'accordo sul funzionamento dell'asilo nido sottoscritto il 11.09.2001.

Educatrici in servizio presso il nido comunale.

Liquidazione mensile per 12 mesi per la fattispecie prevista dall'art 6 del CCNL del 05.10.2001;

Liquidazione mensile per 10 mesi per la fattispecie prevista dall'art. 31 comma 7 del CCNL del 14.09.2000.

**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 nel 2012.

**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 (25% degli importi relativi alla performance individuale) 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:

Cat. A	Euro 1.069,80
Cat. B	Euro 1.203,15
Cat. C	Euro 1.481,09
Cat. D	Euro 1.645,80

*Tank Sere*

*Guelfo*

*FR*

*Uscella*

*W*

*[Handwritten signatures]*



L'importo relativo alla performance di risultato individuale e di servizio, viene determinata fino ad un valore del 25 % della performance individuale attribuita alle diverse categorie e determinata in massimi:

Cat. A	Euro	267,45
Cat. B	Euro	300,79
Cat. C	Euro	370,27
Cat. D	Euro	411,45

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;*

(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%;*

*F. Lombardi Sorbara*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

(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:

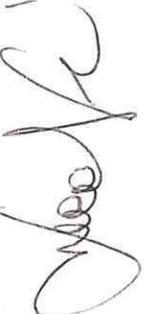
**PROGETTI:** fattispecie prevista dall' articolo 17 comma 2 lettera a del CCNL 01.04.1999.

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.

**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 .

Taluni Sorbo



Ucelli





Bomporto, 3/03/2014

*[Signature]*

*[Signature]*  
 Sindaco  
 Tommaso Sani

*[Signature]*

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciproco atto della volontà di rimborsare la distribuzione dell'indennità di disagio di corrispondere al personale formalmente individuato nell'attivazione degli spettacoli notturni e festivi negli edifici comunali.

*[Signature]* Tommaso Sani     *[Signature]*     *[Signature]*     *[Signature]*

Le parti concordano sulla necessità di definire un protocollo di comportamento operativo ed organizzativo per la gestione del personale pubblico si verificano emergenze legate ad eventi atmosferici e ad eventi straordinari imprevisti e imprevedibili.

*[Signature]* Tommaso Sani     *[Signature]*     *[Signature]*     *[Signature]*

Dichiarazione a verbale della parte pubblica.

La delegazione di parte pubblica si impegna ad effettuare le verifiche sulla regolarità di attivazione della presenza affinché non venga operata la riduzione dell'orario di servizio per le pause senza nei periodi:

13/1/2014 - 25/01/2014.

*[Signature]*     *[Signature]*

Dichiarazione verbale delle parti sindacali -

Le rappresentanze del personale, considerando gli sforzi profusi dal personale nell'occasione degli eventi calamitosi verificatisi nel corso del mese di gennaio 2019, e che è stato riconosciuto dalla Amministrazione, intendono apporlo rappresentanza alle parti pubbliche e opposizioni al corrispondere al personale le risorse della produttività con analoghi criteri adottati precedentemente, e chiedono di riconoscimento delle parti colare attività svolta -

03.03.2019

*[Signature]*

Tommaso Sant

*[Signature]*

Roberto

Fp. 0911

*[Signature]*  
Vincenzo

*[Signature]*