

Unione Comuni del Sorbara
Servizio Unico del Personale

Unione Comuni del Sorbara
Contratto Collettivo
Integrativo Aziendale

2014

Contratto Integrativo Aziendale Anni 2012-2014

Ricordato che:

- con provvedimento proprio l'amministrazione comunale dell'Unione comuni del Sorbara, 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 07.03.2014.
- 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 07.03.2014 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

Stebur
[Signature]

La delegazione trattante di parte sindacale

Paolo Vercellotti
Paolo P. Vercellotti
[Signature]
[Signature]

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***

PARTE STABILE

Indennità di turno	21.000,00
Fondo indennità di comparto	20.500,00
Fondo progressioni orizzontali	11.800,00
Fondo per particolari resp.tà art.36 ccnl 22/1/2004	12.700,00
Fondo per particolari figure art.36 ccnl 22/1/2004	300,00
Retribuzione di posizione e risultato Apo	43.461,55
totale stabili	109.761,55

PARTE VARIABILE

Fondo per la performance	88.669,78
Di cui performance individuale e di risultato	68.600,00
Di cui performance organizzativa	20.069,78
totale variabili	88.669,78
totale complessivo	198.431,33

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

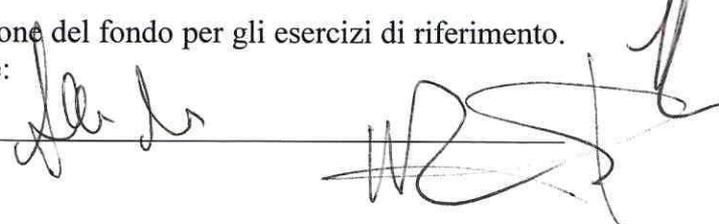
A seguito dell' azione sopra descritta i fondi sono costituiti come definiti:

Per l'anno 2012: il fondo è stato integrato per gli effetti di: maggiori economie; l'incremento del fondo consentito ai comuni terremotati (pari ad € 5.200,90), come segue: fondo di complessivi € 204.497,29 al netto delle decurtazioni.

Per l'anno 2013 in prima costituzione: fondo di complessivi € 234.318,29 al netto delle decurtazioni.

Per l'anno 2014 in prima costituzione: fondo di complessivi € 222.605,90 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 turno	21.000,00
Fondo indennità di comparto	20.500,00
Fondo progressioni orizzontali	11.800,00
Fondo per particolari resp.tà art.36 ccnl 22/1/2004	12.700,00
Fondo per particolari figure art.36 ccnl 22/1/2004	300,00
Retribuzione di posizione e risultato Apo	43.461,55
totale stabili	109.761,55

PARTE VARIABILE

Fondo per la performance	89.534,84
Di cui performance individuale e di risultato	69.534,84
Di cui performance organizzativa	20.000,00
totale variabili	89.534,84
totale complessivo	199.296,39

Compensi terremoto	5.200,90
Totale fondo	204.497,29

Fondo 2013 suddivisione

PARTE STABILE

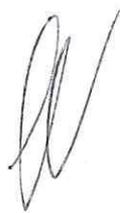
Indennità di rischio, rep., turno	20.000,00
Fondo indennità di comparto	20.700,00
Fondo progressioni orizzontali	10.200,00
Fondo per partic. Resp.art.36 ccnl 22/1/2004	13.166,72
Fondo per particolari figure art.36 ccnl 22/1/2004	300,00
Retribuzione di posizione e risultato APO	43.461,55
totale stabili	107.828,27

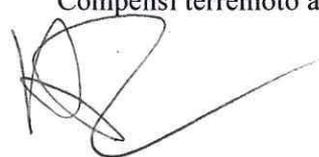
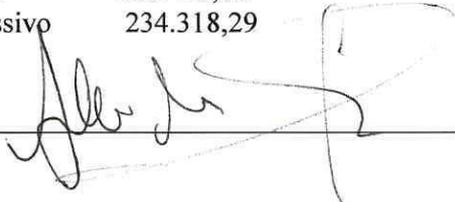
PARTE VARIABILE

Fondo per la performance:	96.789,13
Di cui performance individuale/servizio	70.000,00
Organizzativa	26.789,13

Fondo progetti ex art.15 lett.d-k ccnl 1/4/99:	8.500,00
Istat censimento	0,00
Progettazione interna	8.500,00
Compensi terremoto anno 2012	5.200,90
Compensi terremoto anno 2013	16.000,00
totale variabili	126.490,02
totale complessivo	234.318,29

Rew



Fondo 2014 preintesa per la suddivisione

PARTE STABILE

Indennità di rischio, rep., turno	20.000,00
Fondo indennità di comparto	21.000,00
Fondo progressioni orizzontali	10.200,00
Fondo per partic. Resp.art.36 ccnl 22/1/2004	10.666,72
Fondo per particolari figure art.36 ccnl 22/1/2004	300,00
Retribuzione di posizione e risultato APO	49.917,26

totale stabili 112.083,98

PARTE VARIABILE

Fondo per la performance:	83.246,92
Di cui performance individuale/servizio	70.000,00
Organizzativa	13.246,92
Fondo progetti ex art.15 lett.d-k ccnl 1/4/99:	27.275,00
Progettazione interna	27.275,00

totale variabili 110.521,92

totale complessivo 222.605,90

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.

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.

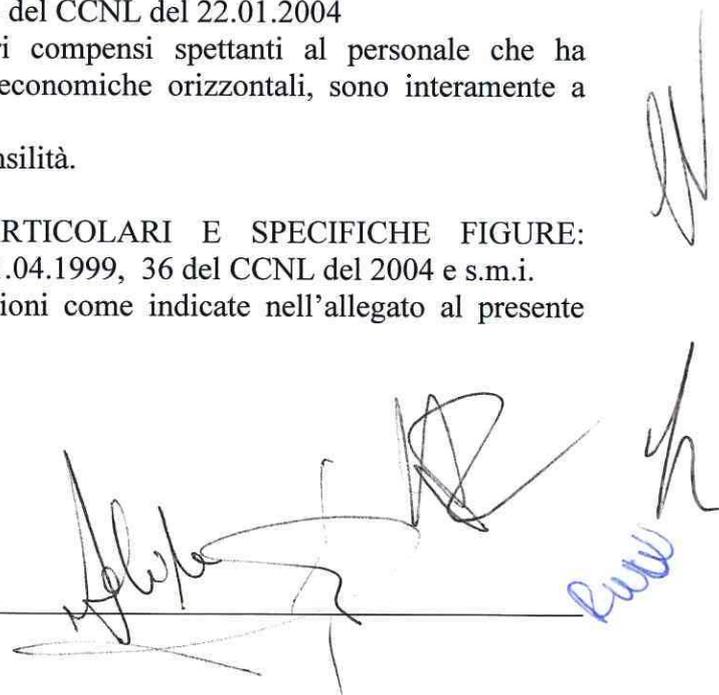
PARTICOLARI RESPONSABILITÀ E PARTICOLARI E SPECIFICHE FIGURE: fattispecie previste dagli articoli 17 del CCNL 01.04.1999, 36 del CCNL del 2004 e s.m.i.

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

Liquidazione quadrimestrale.

PARTE VARIABILE:

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE:



Vengono assegnati gli importi 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

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.

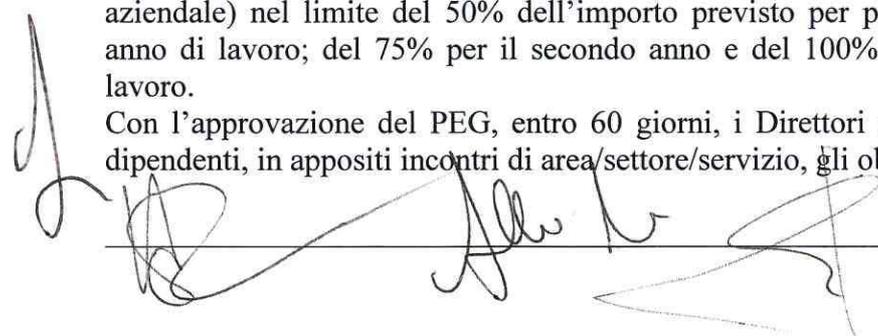
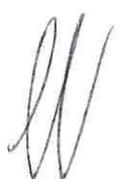
La valutazione relativa alla performance individuale interessa tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato;

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%;

(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:

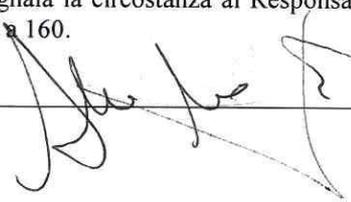
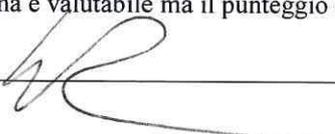
- allattamento;
- permesso breve;
- assemblea sindacale;
- ferie;
- giorno di riposo settimanale;
- permesso donazione Avis;
- permesso per citazione a testimoniare;
- permesso per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permesso per gravi motivi (art. 4 comma 1 legge 53/00);
- permesso 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.



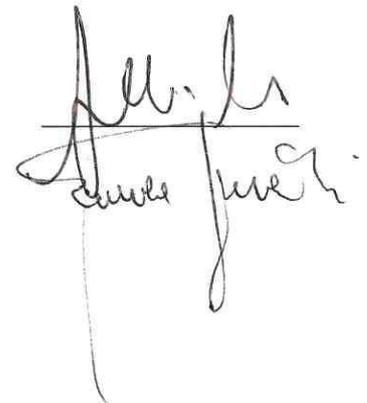
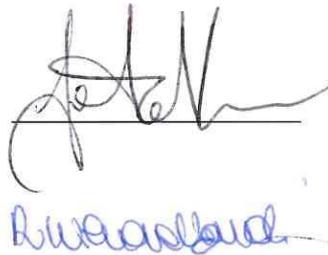
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

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

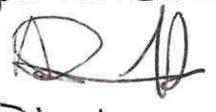
I progetti sono gestiti dalle singole Aree/Settori/Servizi di riferimento, che individuano i lavoratori potenzialmente interessati e che articolano la partecipazione dei medesimi sulla base dello schema allegato.

Le parti concordano sul mantenimento dei contenuti dell'accordo relativo alla Polizia Municipale siglato il 15.06.2012 fino a tutto l'anno 2014 e comunque fino all'approvazione di un nuovo accordo o fino ad avvenuta disdetta.

Nonantola, 07.03.2014

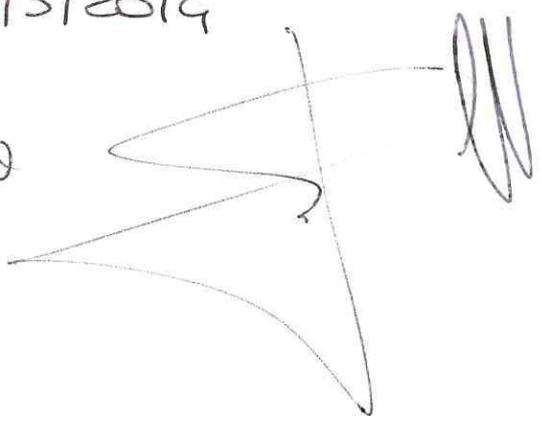


Dichiarazione a verbale della parte pubblica.
La ~~data~~ delegazione da parte pubblica si impegna
ad effettuare la verifica sulla scioltezza della
rilevazione della presenza affinché non venga
operato la revoluzione della storia del ter-
nito per la parte senza nei periodi emer-
genziale - 7/3/2014



Dichiarazione a verbale della parte sin-
daca -

Le rappresentanze del personale, considerata
i gli sforzi profusi dal personale in
occasione degli eventi calamitosi verificati
nel corso del mese di gennaio
2014, e che è stato riconosciuto dalla
Amministrazione, interpono opportuno rap-
presentare alla parte pubblica e l'opportuni-
tà di corrispondere al personale le
risorse della produttività con analoghe
scelte adottate precedentemente, a titolo
di riconoscimento della parte pubblica
attività svolta - 7/3/2014



Luca...