



Comune di Calolziocorte

PROVINCIA DI LECCO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI CALOLZIOCORTE – ANNO 2012

Tra

La Delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione comunale di Calolziocorte

E

La Delegazione trattante di parte sindacale

PREMESSO

Che l'art. 40 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

che l'art. 4 del CCNL 1/4/99 regola le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata e l'art. 5 ne disciplina i tempi e le procedure;

che gli articoli da 15 a 18 del CCNL 1/4/99, così come modificati dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, definiscono le modalità di finanziamento e di utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività;

SI CONCORDA

Il seguente testo di accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato sulle modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2012

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto disciplina i criteri di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2012 in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010.

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2

Risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004

Le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del Settore competente, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.

da 201 a 300 notifiche	Euro 125,00
da 301 a 400 notifiche	Euro 225,00
oltre 400 notifiche	Euro 300,00

E) Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL del 1.4. 1999:

Una quota delle risorse di cui **all'art. 15** è destinata a formare un **Fondo** utilizzato per compensare, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale delle categorie B, C e D (non incaricato di posizioni organizzative) individuato dal Responsabile di Settore con atto formale.

1) Personale appartenente alla categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, responsabile di Unità Operativa e incaricato delle temporanee sostituzioni del responsabile di Settore: € 2.000,00;

La sostituzione deve essere effettiva e l'importo è corrispondentemente ridotto con criterio di proporzionalità rispetto alle reali sostituzioni (minimo 20 giorni all'anno di sostituzione; la decurtazione è in ragione di 1/32 ogni giorno di mancata sostituzione sino al 32° giorno; dal 32° giorno e oltre nessuna decurtazione). L'effettività viene rapportata al periodo di anno solare in cui opera l'incarico di sostituzione. L'assegnazione del differenziale rispetto all'indennità della categoria D di pertinenza viene effettuata al termine del periodo di riferimento.

2) Responsabile di Unità Operativa:

- Personale categoria D:

A) Unità Operativa Complessa - coordina più di 2 unità di personale (1 unità di personale / 36 ore settimanali) e/o pluriservizi: € 1.800,00=;

B) Unità Operativa Semplice – coordina fino a 2 unità di personale (1 unità di personale / 36 ore settimanali) - monoservizio: € 1.500,00=;

- Personale categoria C:

A) Unità Coordinamento pluriservizi: € 1.400,00=;

B) Unità coordinamento monoservizio: € 1.200,00=;

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale, indicato dal contratto di lavoro.

F) Compensi per particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 17, lett. i) del CCNL del 1.4. 1999;

Le responsabilità di cui all'art. 36, c. 2, CCNL 22.1.2004, attribuite con atto formale di competenza del Responsabile di Settore , sono ricompensate con €. 250 annue al personale con le qualifiche di seguito riportate:

- ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi;
- addetti ufficio relazioni con il pubblico.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale, indicato dal contratto di lavoro.

Le indennità annue per particolari responsabilità sono erogabili in frazione mensile;

Art. 5

Risorse destinate all'erogazione del trattamento economico collegato alla performance

Le risorse che residuano sono destinate alla performance individuale.

Il premio di produttività è legato agli obiettivi predeterminati a inizio anno ed assegnati ai Settori attraverso il Piano della performance/P.E.G. e che hanno per oggetto attività finalizzate all'innalzamento qualitativo del livello dei servizi interni ed esterni.

Le modalità di valutazione e attribuzione sono quelle disciplinate nel Regolamento per la misurazione e valutazione della performance che di seguito si riassumono.

La valutazione del personale avviene attraverso la specifica scheda allegata al regolamento, differenziata a seconda della categoria di inquadramento, è espressa in centesimi ed è data dalla sommatoria dei punteggi attribuiti per il conseguimento di obiettivi operativi e per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

Sulla base del punteggio conseguito, il personale viene inserito in una specifica graduatoria. Il punteggio minimo per essere collocato in graduatoria ed avere accesso al sistema premiante è pari a 60. Sulla base della graduatoria, con riferimento alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria di inquadramento e dal settore di appartenenza, il personale dipendente viene classificato in n. 3 fasce di merito, in modo tale che il 30% si collochi nella prima fascia, il 45% si collochi nella seconda fascia, il 25% si collochi nella terza fascia.

Alla prima fascia è attribuito il 45% delle risorse, alla seconda fascia è attribuito il 40% delle risorse, alla terza fascia è attribuito il 15% delle risorse.

Relativamente al corrente anno 2012, poiché si è determinata la sostanziale e temporanea neutralizzazione degli effetti retributivi scaturenti dall'inserimento del personale dipendente all'interno delle fasce di merito, la ripartizione delle risorse correlate al merito avverrà sulla base di un'unica graduatoria, redatta sulla base delle valutazioni individualmente riportate da ciascun dipendente, in proporzione al punteggio effettivamente conseguito.

Art. 6

Progressioni orizzontali

Alle progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria previste dal vigente CCNL non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2012.

Art. 7

Disposizione transitoria

Le parti dei precedenti accordi decentrati relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso, sono da ritenersi disapplicate con effetti dall'anno 2012, ai sensi dell'art. 65 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 6 del D.Lgs. 141/2011.

Gli accordi decentrati relativi a materie diverse da quelle disciplinate nel presente accordo, ma ricomprese tra quelle ammesse a contrattazione decentrata ai sensi del vigente CCNL coordinato con il D.Lgs 150/2009, mantengono la loro validità fino all'eventuale adozione di nuovi accordi decentrati.

Calolziocorte, 17.07.2012

OO.SS. territoriali

Letto, confermato e sottoscritto.

Parte pubblica

RSU Comune di Calolziocorte