



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
COMUNE DI BADIA POLESINE
PROVINCIA DI ROVIGO

C O P I A

<input checked="" type="checkbox"/>	Comunicata ai Capigruppo Consiliari Il 05/05/2016 Nr. Protocollo 8305
<input checked="" type="checkbox"/>	Affissa all'Albo Pretorio il 05/05/2016

**APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE
NORMATIVA TRIENNIO 2016/2018 E RELATIVO ACCORDO INTEGRATIVO
PER LA DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016**

NR. Progr. **28**

Data **20/04/2016**

Seduta NR. **12**

L'anno DUEMILASEDICI questo giorno VENTI del mese di APRILE alle ore 17:30 convocata con le prescritte modalità, Solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>	
FANTATO GASTONE	SINDACO	S	
STROPPA GIANNI	VICESINDACO	S	
ROSSI GIOVANNI	ASSESSORE	S	
BRUSEMINI CLAUDIO	ASSESSORE	S	
BERTOLASO ANDREA	ASSESSORE	S	
CASAROTTO IDANA	ASSESSORE	S	
<i>TOTALE Presenti</i>	6	<i>TOTALE Assenti</i>	0

Assenti Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente giustificato

Assenti Non Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE del Comune, DOTT.SSA MARIANI ANTONELLA.

In qualità di SINDACO, il FANTATO GASTONE assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:
APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2016/2018 E RELATIVO ACCORDO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con determinazione n. 197 del 16.3.2016 è stato determinato l'importo del fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale e alla produttività del personale dipendente per l'anno 2016, quantificato in € 153.548,97, di cui € 148.575,49 quale parte stabile, e € 4.973,49 quale parte variabile, a titolo di economie fondo straordinario 2015 (art. 15 comma 1 lett. m CCNL 1.4.1999), salva quantificazione di eventuale risparmio sulle risorse per la produttività non distribuite nell'anno 2015 (art. 17 comma 5 CCNL 1.4.1999), all'esito della erogazione della produttività 2015;
- nella seduta del 16 marzo 2016, le delegazioni trattanti rappresentanti rispettivamente la parte pubblica e i dipendenti comunali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normativa triennio 2016-2018, e la preintesa relativa all'accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2016;

Preso atto del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01/04/1999 ed allegato al presente atto sub A);

Ritenuto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa triennio 2016-2018, allegato sub B) e dell'accordo integrativo per la destinazione del fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale e alla produttività anno 2016, allegato sub C), per il personale dipendente del Comune di Badia Polesine;

DELIBERA

1. di prendere atto della determina n. 197 in data 16.3.2016 relativa alla quantificazione del fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale e alla produttività per l'anno 2016, pari a € 153.548,97;
2. di approvare l'ipotesi di contratto decentrato integrativo parte normativa triennio 2016-2018, e la preintesa relativa all'accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2016, sottoscritte dalle delegazioni trattanti rappresentanti la parte pubblica e i dipendenti comunali il giorno 16 marzo 2016;
3. di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa triennio 2016-2018, allegato sub B) e dell'accordo integrativo per la destinazione del fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale e alla produttività anno 2016, allegato sub C), per il personale dipendente del Comune di Badia Polesine.

VERBALE N. 12 DEL REVISORE UNICO DEL CONTO DEL COMUNE DI BADIA POLESINE

In merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa (fondo 2016) con i vincoli di bilancio, ai sensi degli artt. 4 e 5, del C.C.N.L. 01.04.1999

Il giorno 11 del mese di aprile dell'anno 2016 (duemilasedici), si è costituito il Revisore Unico dei Conti nella persona del Dott. Filippetto Nicola.

E' inoltre presente la dott.ssa Mariani Antonella, Segretario Generale del Comune

VISTI

- La richiesta presentata allo scrivente di esprimere il parere ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. 1998/2001, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004, secondo il quale " *il controllo delle compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuate dal collegio dei revisori dei conti... A tale fine, l'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata, entro 5 giorni, a tale organismo corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi l'Organismo di governo dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto*";
- L'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, il quale sancisce che " *il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'art. 40, comma 3 quinquies, sesto periodo*".
- L'art. 15, comma 4 del C.C.N.L. 01.04.1999, il quale stabilisce che " *gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità*";

Rilevato

- che il parere dell'Organo di Revisione attiene, quindi, alla compatibilità dei costi;
- che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;

Presa visione

- dello schema di costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività riportato nell'ipotesi di contratto decentrato integrativo, il quale è stato costituito per l'anno 2016, per una spesa complessiva pari ad € 153.548,98 ripartiti nel seguente modo:
 - Euro 148.575,49 per risorse stabili;
 - Euro 4.973,49 per risorse variabili;

Dato atto

- che per quanto concerne l'erogazione della produttività anno 2016, imputata nella parte del fondo relativa alle risorse variabili, risulta per complessivi € 4.973,49. Il personale beneficiario sarà valutato applicando la metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale, i cui obiettivi sono stati assegnati con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 28.12.2012.
- che il fondo anno 2016 viene decurtato di € 13.886,04 quale consolidamento decurtazione anni 2011-2014 ed incrementato per il recupero di risorse P.O. cessata ai sensi art. 10 CCNL 31/03/1999 e per dipendente comandato T.P. ai sensi art 19 CCNL 22/01/2004 e dichiarazione congiunta n. 13

Conseguentemente

In relazione a quanto sopra esposto, il Revisore rileva che i costi derivanti dall'applicazione economica dell'intesa preliminare in esame sono compatibili con le disposizioni del bilancio dell'Ente, ed attesta, che è stata rispettata la previsione normativa di cui al comma 236 della Legge 28/12/2015 n. 208, , con riguardo al divieto di incrementare l'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente importo dell'anno 2015 a sua volta in riduzione proporzionale in funzione della corrispondente riduzione del personale in servizio.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Revisore Unico dei Conti
Dott. Nicola Filippetto



Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di Badia Polesine triennio 2016-2018 – Parte normativa

Premesso che:

- in data 16 marzo 2016 è stata sottoscritta la preintesa relativa al nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2016-2018;
- il Revisore dei conti, in data 11/04/2016, ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa 2016 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- la Giunta comunale, con deliberazione n. ... del, ha approvato l'ipotesi di accordo del 16 marzo 2016 autorizzandone la sottoscrizione definitiva;
- il giorno alle ore presso la sede municipale del Comune di Badia Polesine, le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica si incontrano per la sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2016-2018 parte normativa;

Sono presenti:

- per la parte pubblica: dr.ssa Antonella Mariani, Segretario generale

- per le delegazioni sindacali:

FP/Enti Locali CGIL: Eriberto Tartari

CISL/FP: Francesco Malin

UIL/FPL: Cristina Garbin

SULPM-DICAP: Stefano Previato

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Giorgio Galvan

Maria Silvia Libanora

Maria Rossin

Giorgio Zani

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BADIA POLESINE
PARTE NORMATIVA 2016-2018**

1. Oggetto e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Badia Polesine, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto è efficace dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

2. Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

3. Utilizzo delle risorse decentrate.

Le modalità di utilizzo del fondo destinato alle politiche di sviluppo del personale e alla produttività del personale dipendente saranno determinate annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa. Nelle more della contrattazione decentrata annuale per l'utilizzo delle risorse del fondo, si confermano le destinazioni nei limiti concordati nell'anno precedente, salvo eventuale, successivo conguaglio.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

4. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 1/4/1999, compresa la sottoscrizione degli atti procedurali, è quantificato fino a un importo massimo di € 2.500,00.

I criteri generali per la graduazione del compenso, tenendo presenti anche le disponibilità del fondo, sono i seguenti:

Professionalità	Punteggio
Sono richieste buone conoscenze tecniche e/o giuridiche, con un elevato livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	10
Sono richieste discrete conoscenze tecniche e/o giuridiche, il dipendente agisce in virtù di prassi consolidate, con sufficiente livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	7
Complessità organizzativa e gestionale	
Elevata, per numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti non ripetitivi e/o non codificati, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è eterogenea e non definibile.	10
Media, per numero e complessità di attività e procedimenti ripetitivi, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è prevalentemente definibile e omogenea.	7
Rilevanza strategica dell'attività	Punteggio
Procedimenti di rilevante visibilità e impatto, comportanti rapporti con l'esterno e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).	10
Procedimenti di media visibilità ed impatto esterno e nei rapporti con l'utenza.	7

Al punteggio così definito verrà ricondotta la quantificazione economica dell'indennità secondo i seguenti termini:

- somma destinata all'interno del fondo divisa per il totale dei punti assegnati;
- il risultato verrà moltiplicato per il punteggio conseguito dal dipendente a cui sono state conferite "le specifiche responsabilità".

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità dall'identico contenuto: in questo caso, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato fra quelle previste. È consentito il cumulo con altre indennità solo per fattispecie diverse di responsabilità.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Settore, che provvederà alla determinazione economica delle singole indennità sulla base dei parametri di valutazione di cui sopra.

Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo.

L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

5. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano ulteriori specifiche responsabilità

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL del 1/4/1999, è quantificato come si seguito indicato.

Fattispecie	Importo
Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe e Ufficiale elettorale	€ 300,00
Archivista informatico	€ 300,00
Addetto ai servizi di protezione civile	€ 300,00

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.

L'indennità è collegata allo svolgimento effettivo delle funzioni e dei compiti assegnati con atto formale del Responsabile di Settore.

Le Parti convengono annualmente, in sede di contrattazione integrativa, le somme da destinare alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo.

L'indennità di cui in oggetto verrà corrisposta unitamente allo stipendio con cadenza mensile. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

6. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in particolari condizioni.

Indennità di rischio (art. 37 CCNL del 14/9/2000)

L'indennità di rischio, quantificata in € 30,00 mensili, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale, quali:

- a) agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, etc.;
- b) impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- c) inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- d) prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- e) prestazioni che prevedono il contatto con materiale organico.

E' esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate, per le quali sono previste apposite indennità. Essa compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

Le attività soggette a rischio e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Profilo professionale	Unità
Personale operaio Servizio Manutenzioni	6
Personale di cucina	2

Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL dell'1.4.1999)

L'indennità di disagio, quantificata in € 30,00 mensili, è corrisposta al personale inquadrato nelle categorie B e C, la cui prestazione lavorativa è svolta in particolari modalità e condizioni, spaziali e temporali, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, e che non siano già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL.

Per attività disagiata si intende un'attività svolta in condizioni difficili sia rispetto ad altre figure professionali della stessa categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti, senza che dia luogo ad altre specifiche indennità.

L'indennità di disagio è cumulabile con l'indennità di rischio, purché gli istituti siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse da quelle degli altri lavoratori, e che non caratterizzino

in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

L'indennità di disagio può essere erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa, e l'importo viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le fattispecie di corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Profilo professionale	Unità
Personale operaio	6
Personale biblioteca	1

Indennità di maneggio valori (art. 36 del CCNL del 14.9.2000)

L'indennità di maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio (intesa quale attività amministrativa di contabilizzazione e rendicontazione) di valori di cassa, se il valore maneggiato supera i 1.000 euro annui.

L'importo dell'indennità, per l'Economo comunale e per il personale incaricato formalmente delle funzioni di Agente contabile, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi, ed è graduato in base all'importo medio annuo dei valori maneggiati.

Importo medio annuo valori di cassa	Indennità giornaliera
Da € 1.000,00 a € 2.000,00	€ 0,52
Oltre € 2.000,00 e fino a € 5.000,00	€ 0,77
Oltre € 5.000,00 e fino a € 10.000,00	€ 1,03
Oltre € 10.000,00 e fino a € 20.000,00	€ 1,29
Oltre € 20.000,00	€ 1,55

Indennità di turno (art. 22 CCNL 14/9/2000)

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati: tale si considera una programmazione che preveda nel corso del mese un numero di turni lavorativi, per ciascuna delle tipologie antimeridiana, pomeridiana e notturna, non superiore a due terzi del totale dei turni effettuati, fatta eccezione per esigenze di servizio straordinarie e motivate attestate dal Responsabile del Settore.

L'indennità di turno viene corrisposta per le ore di effettiva presenza in servizio.

7. Criteri generali di ripartizione del fondo per la produttività.

Le risorse per compensare la performance di ciascun Settore (performance collettiva) e la valutazione delle prestazioni individuali (performance individuale) sono ripartite tra il relativo personale in coerenza con il vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Le risorse destinate a compensare le performance collettiva e individuale sono assegnate a ciascun Settore in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, senza suddivisione per categoria e posizione di accesso. L'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Alla performance organizzativa del Settore (performance collettiva), è destinato il 40% delle risorse assegnate. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato secondo i criteri e le modalità di cui al "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Il restante 60% delle risorse è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale), effettuata da ciascun Responsabile di Settore compilando le relative schede finali di valutazione secondo gli indicatori stabiliti nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

Ai fini retributivi, salvo le eccezioni previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance, vengono considerate "presenza in servizio" le seguenti ipotesi di assenza: congedi parentali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, donazioni di sangue e di midollo osseo, ricovero ospedaliero o in *day hospital* o per terapie salvavita.

8. Criteri generali di incentivazione del personale per obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio.

I sistemi di incentivazione potranno realizzarsi attraverso progetti, finanziabili annualmente ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 1/4/1999, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione e all'incremento della produttività. I progetti saranno utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento di obiettivi di miglioramento gestionale. Gli obiettivi devono essere espliciti, misurabili e controllabili.

I progetti coinvolgeranno il personale del servizio individuato in ragione delle competenze richieste. Nel progetto saranno esplicitati i seguenti elementi:

- descrizione sintetica e obiettivi;
- personale coinvolto;

- tempi di realizzazione;
- valore economico del progetto.

Le metodologie di valutazione terranno conto del perseguimento del risultato atteso e dell'apporto individuale in termini di partecipazione fattiva del dipendente.

Al termine del progetto, l'OIV verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il valore economico sarà corrisposto in proporzione alla percentuale di realizzazione degli obiettivi e all'apporto individuale.

9. Criteri e forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni.

Sono compresi in questa fattispecie i compensi rientranti nei "Fondi per la progettazione e l'innovazione", secondo la disciplina di cui all'art. 13-bis della L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014, e sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento comunale, approvato con delibera G.C. n. 3 del 27.1.2016, e SS.MM.II apportate dal D.Lgs. 18/04/2016 n. 50.

Il fondo per la progettazione e l'innovazione risulta autoalimentato da apposite entrate e ha pertanto destinazione vincolata.

10. Criteri per la progressione orizzontale.

Ai fini della progressione economica, è richiesto il requisito di almeno 24 (ventiquattro) mesi di servizio nella posizione economica raggiunta dalla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la selezione.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in base ai seguenti criteri:

CATEGORIA	VALUTAZIONE	ESPERIENZA ACQUISITA
Da B1 a B2	60%	40%
Da B2 a B3	60%	40%
Da B3 a B4	60%	40%
Da B4 a B5	60%	40%
Da B5 a B6	60%	40%
Da B6 a B7	60%	40%
Da C1 a C2	80%	20%
Da C2 a C3	80%	20%
Da C3 a C4	80%	20%
Da C4 a C5	80%	20%
Da D1 a D2	90%	10%
Da D2 a D3	90%	10%
Da D3 a D4	90%	10%
Da D4 a D5	90%	10%
Da D5 a D6	90%	10%

A - Valutazione delle prestazioni:

La valutazione della prestazione viene definita secondo la vigente metodologia permanente di valutazione.

Per le P.O., la metodologia subordina l'erogazione della retribuzione di risultato al conseguimento di un punteggio minimo di 120 punti su un massimo di 200, di cui la metà è attribuito in base al raggiungimento degli obiettivi. Pertanto, per accedere alle progressioni, è necessario aver conseguito un punteggio minimo di 120 punti su un massimo di 200, calcolando la media della valutazione conseguita nel periodo considerato, ovvero il biennio precedente la selezione per l'attribuzione delle progressioni.

Per i dipendenti non titolari di P.O., la metodologia subordina l'erogazione della produttività al conseguimento di un punteggio minimo di 67 punti su un massimo di 100, di cui 25 sono attribuiti in base al raggiungimento degli obiettivi. Pertanto, per accedere alle progressioni, è necessario aver conseguito un punteggio minimo di 67 punti su un massimo di 100, calcolando la media della valutazione conseguita nel periodo considerato, ovvero il biennio precedente la selezione per l'attribuzione delle progressioni.

Ai fini della graduatoria, si provvederà a tradurre la valutazione delle P.O. in centesimi, in modo da uniformare il metro per tutti i dipendenti.

B - Esperienza acquisita

Il servizio prestato nella medesima posizione economica viene valutato in base all'anzianità espressa in mesi (la frazione superiore a 15 giorni equivale a un mese, la frazione inferiore non viene conteggiata), e ha un'incidenza diversa a seconda della categoria, come da precedente prospetto. Allo stesso modo, sarà diversa l'incidenza della valutazione.

Calcolo del punteggio

Successivamente, i punteggi conseguiti per la valutazione della prestazione e per l'esperienza acquisita saranno ponderati in proporzione al peso percentuale attribuito ai due criteri all'interno delle varie categorie, come sopra specificato.

I punteggi così ottenuti saranno sommati, ottenendo il punteggio complessivo finale.

Calcolati i punteggi conseguiti dai dipendenti, si procederà a formulare le graduatorie, una per ogni categoria: B, C e D.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

A parità di punteggio, si darà la precedenza al dipendente che ha conseguito il minor numero di progressioni orizzontali e/o di carriera/verticali dal 1° gennaio 1998, con riferimento al CCNL 1.4.1999, concernente il periodo 1.1.1998 - 31.12.2001.

A ulteriore parità di punteggio, si darà la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica.

A ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nella categoria.

A ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nelle precedenti categorie e posizioni economiche.

In caso di ulteriore parità, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.

11. Pari opportunità.

Le misure organizzative e la gestione del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità.

Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive:

- a. elaborazione e diffusione a tutti i dipendenti di un codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul lavoro;
- b. flessibilità degli orari di lavoro in presenza di grave necessità analiticamente motivata e documentata.

In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 è costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori, informando tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei suoi compiti.

Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto decentrato e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Ente e il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Nessun sesso potrà essere rappresentato in misura inferiore a un terzo dei componenti di sesso femminile. Il Comitato rimane in carica per la durata di anni quattro (4) e comunque fino alla costituzione di un nuovo Comitato. I componenti possono essere rinnovati nell'incarico.

12. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro deve consentire l'ottimale gestione dei servizi, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. L'articolazione dell'orario è determinata dai Responsabili di Settore, con flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso, fermo restando che, nei giorni di rientro pomeridiano, l'ingresso dopo la pausa pranzo e l'uscita devono avere luogo non prima, rispettivamente, delle 14.30 e delle 17.30. La flessibilità non si applica ai dipendenti turnisti né quando sia incompatibile con particolari orari di servizio.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità. I Responsabili di Settore valutano la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze di ordine familiare, adeguatamente documentate, l'utilizzo di temporanee forme di flessibilità dell'orario di lavoro, e compatibilmente con le esigenze di servizio. Allo scopo sarà data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare, nonché ai dipendenti con figli minori o in situazioni di svantaggio.

Per il personale di Polizia Locale adibito a regimi orari articolati in turni di lavoro, secondo le vigenti disposizioni del CCNL, l'orario di lavoro è di 35 ore medie settimanali, in quanto sia dimostrato e certificato che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione di orario possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

13. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio prevenzione e protezione e con il Medico del Lavoro (Medico Competente), verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie, la prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

14. Formazione e aggiornamento.

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine destina le risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio, con le quali saranno finanziati, in particolare:

- corsi di formazione professionale per il personale neoassunto;
- corsi di riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale già in servizio.

La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi negli ambiti individuati annualmente nel piano di formazione.

15. Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi.

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo, al fine di adeguare la professionalità richiesta ai dipendenti.

Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, sono previsti i seguenti strumenti:

- conferenze di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze di servizi;
- analisi e confronto con i responsabili di servizio sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;
- periodica formulazione di questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo anonimo, sull'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni dell'ambiente lavorativo;
- incontri con la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

16. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

L'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, individua, all'art. 2, i servizi essenziali che devono essere garantiti in caso di sciopero. Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, secondo le modalità previste dal citato accordo e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale, individuato dai Responsabili di settore in occasione di ogni sciopero:

- servizio manutenzione, relativamente allo sgombero neve: n.1 addetto;
- protezione civile e servizio attinente la rete stradale in caso di sgombero neve: n. 1 coordinatore, n. 2 operai;
- servizi demografici, relativamente a:
 - a) servizio stato civile limitatamente alla registrazione dei decessi ed all'autorizzazione alla sepoltura e trasporto delle salme: n.1 addetto;
 - b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza delle consultazioni elettorali: n.1 addetto;
- servizio refezione scolastica relativamente alla predisposizione dei pasti in caso di sciopero: n. 1 cuoco, n. 1 ausiliario;
- servizio di polizia municipale, relativamente a:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria;
 - b) trattamenti sanitari obbligatori;
 - c) attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - d) assistenza di strada in caso di sgombero neve;
 - e) vigilanza della casa comunalen. 1 addetto per turno

I nominativi vengono comunicati agli interessati e, se richiesto, alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro lo stesso giorno, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, che verrà accordata ove possibile.

17. Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Per le materie non disciplinate dal presente contratto si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
Segretario comunale dr.ssa Antonella Mariani

LA DELEGAZIONE SINDACALE
Organizzazioni Sindacali:
FP/Enti Locali CGIL: Erierto Tartari

CISL/FP: Francesco Malin

UIL/FPL: Cristina Garbin

SULPM-DICAP: Stefano Previato

Rappresentanza Sindacale Unitaria:
Giorgio Galvan

Maria Silvia Libanora

Maria Rossin

Giorgio Zani

Stefano Previato

Accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2016.

Premesso che:

- in data 16 marzo 2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2016;
- il Revisore dei conti, in data 11/04/2016, ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa 2015 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- la Giunta comunale, con deliberazione n. ... del, ha approvato l'ipotesi di accordo del 16 marzo 2016 autorizzandone la sottoscrizione definitiva;

il giorno alle ore presso la sede municipale del Comune di Badia Polesine, le delegazioni trattanti rappresentanti i dipendenti comunali e la parte pubblica si incontrano per la sottoscrizione dell'accordo integrativo per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2016.

Sono presenti:

- per la parte pubblica: dr.ssa Antonella Mariani, Segretario generale

- per le delegazioni sindacali:

FP/Enti Locali CGIL: Erierto Tartari

CISL/FP: Francesco Malin

UIL/FPL: Cristina Garbin

SULPM-DICAP: Stefano Previato

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Giorgio Galvan

Maria Silvia Libanora

Maria Rossin

Giorgio Zani

Il presente accordo ha per oggetto le modalità di ripartizione del fondo risorse decentrate del personale dipendente anno 2016, quantificato in complessivi **€ 153.548,98**, di cui **€ 148.575,49** per la parte stabile, e **€ 4.973,49** parte variabile conseguente ad economie fondo straordinario 2015.

Preso atto della definizione delle indennità, come individuate nel contratto decentrato integrativo parte normativa 2016-2018, sottoscritto in data odierna, si procederà alla erogazione degli importi previsti fino a diverso accordo in sede decentrata.

La delegazione di parte pubblica e le delegazioni sindacali concordano pertanto la seguente destinazione del fondo:

Parte fissa

€ 148.575,49 così destinati:

€ 59.664,28 per progressioni orizzontali

€ 17.000,00 per l'attivazione di nuove progressioni orizzontali (salvo più esatta quantificazione all'esito delle procedure) con decorrenza 1.1.2016, per il 50% degli aventi diritto all'interno di ogni categoria

€ 24.870,66 per indennità di comparto art. 33 CCNL 22.1.2004

€ 12.500,00 per indennità di cui all'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4.1999

€ 1.800,00 per indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1.4.1999

€ 6.800,00 per indennità di turno art. 22 CCNL 14.9.2000

€ 2.640,00 per indennità di rischio art. 37 CCNL 14.9.2000 (2+6)*330

€ 330,00 per indennità di disagio art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1.4.1999

€ 1.127,00 per indennità maneggio valori art. 36 CCNL 14.9.2000

€ 280,00 per reperibilità art. 23 CCNL 14.9.2000

€ 960,62 per indennità personale educativo art. 31, comma 7 CCNL 14.9.2000 e art. 37 comma 1 lett. c) CCNL 6.7.1995

Parte variabile

€ 4.973,49 (economie fondo straordinario 2015, art. 15 comma 1 lett. m) CCNL 1.4.1999)

avanzano **€ 25.576,42***

da destinarsi alla produttività collettiva e individuale, secondo quanto previsto dal Contratto decentrato integrativo, salva più esatta quantificazione delle singole voci a consuntivo.

* Si precisa che la somma sarà oggetto di più esatta definizione in sede di erogazione della produttività 2015 e di conclusione della procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali. In particolare, non appena conclusa la procedura di erogazione della produttività 2015, eventuali economie sul fondo 2015 saranno riportate in aumento sulla parte variabile 2016 ai sensi dell'art. 17 comma 5 CCNL 1.4.1999, con corrispondente integrazione della costituzione del fondo 2016. Parimenti, all'esito dell'attribuzione delle nuove progressioni orizzontali, la relativa quota destinata all'interno del fondo sarà esattamente

quantificata e l'eventuale disponibilità residua andrà in aumento della somma disponibile per la produttività.

In ordine alla selezione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali, si prende atto che, per effetto della sottoscrizione definitiva del presente accordo, le graduatorie non appena definite acquisteranno piena efficacia e si potrà procedere all'erogazione degli incrementi della posizione economica ai dipendenti interessati. Si concorda inoltre che, in caso di progressioni conseguite da personale che andrà in pensione o comunque cesserà dal servizio in corso d'anno, ad intervenuta cessazione la progressione economica sarà attribuita al personale utilmente collocato in graduatoria nella posizione immediatamente successiva.

Letto, approvato e sottoscritto.

La Delegazione di parte pubblica:
dr.ssa Antonella Mariani, Segretario generale

Le delegazioni sindacali:

FP/Enti Locali CGIL: Eriberto Tartari

CISL/FP: Francesco Malin

UIL/FPL: Cristina Garbin

SULPM-DICAP: Stefano Previato

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Giorgio Galvan

Maria Silvia Libanora

Maria Rossin

Giorgio Zani

COMUNE DI BADIA POLESINE
PROVINCIA DI ROVIGO

PARERI ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 28 DEL 20/04/2016

OGGETTO

Parere ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs 267 del 18.8.2000, in ordine alla seguente deliberazione formulata dall'ufficio SEGRETERIA:

APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2016/2018 E RELATIVO ACCORDO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

Area Affari Generali e Servizi alla Persona

In ordine alla regolarità tecnica, si esprime il seguente parere :

FAVOREVOLE

Addì, 20/04/2016

F.to Dott.ssa MARIANI ANTONELLA

UFFICIO RAGIONERIA

In ordine alla regolarità contabile di cui all'Art. 53 della Legge in oggetto, si esprime il seguente parere :

FAVOREVOLE

Addì, 20/04/2016

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

F.to Dott.ssa Bagatin Maria Chiara

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to FANTATO GASTONE

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to DOTT.SSA MARIANI ANTONELLA

Attesto che la presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo comunale il 05/05/2016 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Data 05/05/2016

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

F.to MIZZON GIANLUCA

Attesto che la presente deliberazione è conforme all'originale.

Data:

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

MIZZON GIANLUCA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il giorno **16/05/2016**

- dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4°)
- sono decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3°)

Data 16/05/2016

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

F.to MIZZON GIANLUCA
