

# COMUNE DI MONASTEROLO DI SAVIGLIANO

PROVINCIA DI CUNEO

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2008

L'anno DUEMILANOVE, il giorno 02 del mese di MARZO alle ore 10,00 nell'Ufficio Segreteria del Comune di Monasterolo di Savigliano, si procede alla sottoscrizione della presente proposta di accordo sul contratto decentrato integrativo, modificato rispetto a quello sottoscritto il 30.01.2009, per un errore di calcolo, per l'anno 2008:

TRA

La delegazione di parte pubblica costituita dal Sig. Sindaco Raspo Andrea, il Responsabile del personale Sig. Salvatico Dott. Fabrizio - Segretario Comunale,

E

Per le R.S.U. è presente la rappresentante dei dipendenti: Cavallo Liliana

Per le delegazioni di parte sindacale non vi sono rappresentanti ;

Le parti come sopra rappresentate concordano sulle materie trattate e di seguito risultanti, sottoscrivendole in apposito spazio finale.

Confermando quanto accordato tra le parti per l'anno 2008 relativamente alle disposizioni generali, alla qualità ed organizzazione degli uffici, ai criteri per la progressione economica all'interno della categoria, alle metodologie di valutazione, alle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni di cui all'art. 15 comma 1 lett. K), del C.C.N.L. 1/04/99, ai criteri di incentivazione del personale con il presente verbale si aggiorna la parte economica per l'anno 2008 come da art. 2 comma 1 del C.C.N.L. del Personale Comparto EE.LL. Biennio economico 2006-2007, sottoscritto l'11 aprile 2008 .

Relativamente alla progressione economica all'interno della categoria la delegazione di parte pubblica ribadisce che si terrà comunque conto di quanto previsto dall'art. 9 sottoscritto il 11.04.2008 del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009

# COMUNE DI MONASTEROLO DI SAVIGLIANO

PROVINCIA DI CUNEO

## COSTITUZIONE FONDO ANNO 2008:

2008

Titolo	Definizione	Importi
Totale risorse a disposizione per anno 2008	Anno 1999	€ 9.367,32
	0,52% monte salari anno 1997	€ 649,74
	1,10% monte salari anno 1999 € 138.291,80 x 0,011	€ 1.521,21
	1,20% monte salari anno 1997 € 124.950,00 x 0,012	€ 1.499,40
	0,62% monte salari anno 2001	€ 1.039,96
	0,50% monte salari anno 2001	€ 838,68
	0,50% monte salari anno 2003	€ 846,92
	0,60% monte salari anno 2005	€ 1.232,20
	0,30% monte salari anno 2005	€ 606,10
		Recupero progressioni
lire 4.505.900 - 3% = lire 4.370.723 = € 2.257,29	Percentuale di abbattimento 3% dell' anno 1999 art 14 CCNL	€ 69,81
	Incentivi pratiche comunitarie	€ 454,29
€ 2.257,29 - € 1.679,36	Art. 15 comma 1 lettera m) economie straordinario 1999/2007	€ 577,93
TOTALE		€ 27.387,84
	Recupero economie 2007	€ 2.965,11
TOTALE	Totale fondo per il 2008	€ 30.352,95

**UTILIZZO DEL FONDO anno 2008:**  
**dettaglio e criteri per le progressioni orizzontali**

Per l'anno 2008, il totale delle risorse, così come indicate nel contratto decentrato, sarà utilizzato per far fronte alla gestione dei sotto indicati istituti contrattuali:

**1. SOMME PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

(ART. 17 lett. A CCNL 1.04.99  
sostituito dall'art. 7 comma 1 CCNL biennio economico 2004/05 del 9.05.2006)

Nominativo	Importo Euro
	351,16
	351,16
<b>Totale</b>	<b>702,32</b>

(ART. 17 lett. F)

Nominativo	Importo Euro
	1500,00
	2500,00
<b>Totale</b>	<b>4000,00</b>

(ART. 17 lett. G)

Nominativo	Importo Euro
	227,15
	227,15
<b>Totale</b>	<b>454,30</b>

(ART. 17 lett. I CCNL 1.04.99)

Nominativo	Importo Euro
	300,00
<b>Totale</b>	<b>300,00</b>

## 2. INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

L'indennità di **disagio** viene corrisposta ai seguenti dipendenti:

SERVIZIO ACQUEDOTTO, FOGNATURA, DISAGIO	IMPORTO
	991,56
	991,56
<b>TOTALE</b>	<b>1983,12</b>

L'indennità di **rischio** viene corrisposta ai seguenti dipendenti:

DIPENDENTI	IMPORTO
	360,00
	360,00
<b>TOTALE</b>	<b>720,00</b>

## 3. PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Si precisa che le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2008 non verranno effettuate per i dipendenti comunali che nel biennio precedente hanno già usufruito di una progressione. Comunque, anche per i citati dipendenti, i responsabili del servizio dovranno effettuare le valutazioni previste. Tale procedura dovrà essere seguita anche qualora non vi fossero nell'anno i fondi per effettuare le progressioni orizzontali per una o più categorie. Ogni anno si provvederà quindi ad effettuare le valutazioni sino al momento della disponibilità dei fondi per la categoria interessata. A questo punto la valutazione finale scaturirà dalla media aritmetica delle valutazioni dei vari anni durante i quali non si è provveduto ad effettuare la progressione economica.

Relativamente ai criteri per l'effettuazione delle progressioni orizzontali vengono indicati quelli sotto riportati:

### CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le valutazioni periodiche del personale interessato saranno effettuate mediante selezioni periodiche con decorrenza 01.01.2008-31.12.2008 sulla base delle disponibilità finanziarie e dei criteri sotto indicati.

Partecipano alla selezione per la progressione tutti i dipendenti che hanno maturato almeno 24 (ventiquattro) mesi di servizio nella categoria economica precedente.

Qualora il dipendente abbia beneficiato di una progressione verticale in una categoria giuridica superiore con conseguente incremento economico, l'accesso alla progressione orizzontale sarà subordinato a 2 (due) anni di permanenza nella categoria stessa.

## CATEGORIA B e C

Ogni dipendente sarà valutato dal rispettivo Responsabile di Servizio con punteggio in centesimi in modo che alla valutazione massima corrispondono 100 punti - Periodo di valutazione: periodo annuale.

Partecipano alla selezione i dipendenti che hanno prestato servizio per un periodo - pari almeno al 50% del periodo oggetto di valutazione (sono considerate assenze i periodi di astensione dal lavoro per maternità facoltativa, congedi parentali, congedi straordinari, congedi per malattia e/o infortuni, escluso infortunio sul lavoro, aspettative).

Non saranno ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti che nel periodo oggetto di valutazione abbiano subito l'applicazione di una sanzione disciplinare pari alla censura, alla multa o superiore.

La valutazione sarà effettuata cumulando i punti assegnati (i punti sono arrotondati all'unità) dal Responsabile di Servizio secondo i seguenti elementi valutativi:

- A) Capacità di adattamento del dipendente alle esigenze organizzative dell'area (Valutazione su cartoline, disponibilità alla flessibilità di orario, impegno fuori orario per ultimazione di un lavoro) massimo punti 24
- B) Collaborazione:
- tra uffici (collaborazione tra servizi diversi per la soluzione di problematiche comuni a più servizi e/o la realizzazione di obiettivi comuni) massimo punti 10
  - orientamento verso l'utenza massimo punti 16
  - rapporti con l'amministrazione massimo punti 10
  - rapporti con il responsabile di servizio massimo punti 10
- C) Disponibilità all'aggiornamento professionale massimo punti 25  
(intendendo anche la disponibilità ad apprendere nuovi lavori ed ad utilizzare nuove apparecchiature)
- D) Obiettivi raggiunti considerato il raggiungimento degli obiettivi del PEG, da parte del Responsabile di servizio massimo punti 5

La selezione si intende superata con il raggiungimento di almeno 70 punti su 100 per la categoria B e di almeno 80 punti su 100 per la categoria C.

Al raggiungimento o superamento dell'idoneità suddetta ha priorità nella progressione nell'ordine:

- 1) il dipendente che non ha mai beneficiato di progressioni orizzontali.
- 2) il dipendente che ha beneficiato di una sola progressione a patto che siano trascorsi almeno 24 mesi dalla prima progressione.

A parità di valutazione ha priorità nella progressione economica nell'ordine:

- 1) il dipendente che non ha avuto agevolazioni d'orario (a seguito di richiesta d'orario specifica non occasionale da parte del dipendente)
- 2) il dipendente che ha maturato più anzianità di servizio presso l'Ente o altri Enti Pubblici nella stessa area e con la medesima categoria.

L'agevolazione dell'anzianità di servizio viene spesa una sola volta.

## CATEGORIA D

Ogni dipendente sarà valutato, se Responsabile di Servizio, dal Sindaco e dal Segretario Comunale con punteggio in centesimi in modo che alla valutazione massima corrispondono 100 punti. Di questi 100 punti, 50 punti sono attribuiti dal Segretario comunale e 50 punti dal Sindaco. I dipendenti che non sono titolari dell'incarico di responsabilità dell'area delle posizioni organizzative saranno valutati dal Segretario comunale con le stesse modalità di cui al presente articolo. Periodo di valutazione: periodo annuale.

Partecipano alla selezione i dipendenti che hanno prestato servizio per un periodo pari almeno al 50% del periodo oggetto di valutazione (sono considerate assenze i periodi di astensione dal lavoro per maternità facoltativa, congedi parentali, congedi straordinari, congedi per malattia e/o infortuni, escluso infortunio sul lavoro, aspettative).

Non saranno ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti che nel periodo oggetto di valutazione abbiano subito l'applicazione di una sanzione disciplinare pari alla censura, alla multa o superiore.

La valutazione sarà effettuata cumulando i punti assegnati secondo i seguenti elementi valutativi:

A) Capacità di adattamento alle esigenze di flessibilità di orario per il raggiungimento degli obiettivi del PEG - Disponibilità ad effettuare lavoro straordinario (Valutazione su cartoline)  
massimo punti 20

B) Collaborazione:

- tra uffici (collaborazione tra servizi diversi per la soluzione di problematiche comuni a più servizi e/o la realizzazione di obiettivi comuni) massimo punti 8
- orientamento verso l'utenza massimo punti 8
- rapporti con l'amministrazione massimo punti 9

C) Autosufficienza nello svolgimento delle proprie competenze (uso ripetuto di consulenze - percentuale su richieste - incarichi esterni di servizi e tecnici - criterio di economia)  
massimo punti 20

D) Disponibilità all'aggiornamento professionale

massimo punti 30

E) Valutazione relativa all'attribuzione della retribuzione di risultato

massimo punti 5

In caso di valutazione di dipendente di categoria D non titolare di incarico di responsabilità di area di posizione organizzativa l'ultimo criterio valutativo viene sostituito con il seguente:

E) Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative  
massimo punti 5

La selezione si intende superata con il raggiungimento di almeno 80 punti su 100 per la categoria D.

Al raggiungimento o superamento dell'idoneità suddetta ha priorità nella progressione nell'ordine:

- 1) il dipendente che non ha mai beneficiato di progressioni orizzontali.
- 2) il dipendente che ha beneficiato di una sola progressione a patto che siano trascorsi almeno 24 mesi dalla prima progressione.

A parità di valutazione ha priorità nella progressione economica nell'ordine:

- 1) il dipendente che non ha avuto agevolazioni d'orario (a seguito di richiesta d'orario specifica non occasionale da parte del dipendente);
- 2) il dipendente che ha maturato più anzianità di servizio presso l'Ente o altri Enti Pubblici nella stessa area e con la medesima categoria.

L'agevolazione dell'anzianità di servizio viene spesa una sola volta.

Per l'anno 2008 la progressione orizzontale viene riservata a dipendenti cat. B in possesso dei necessari requisiti e precisamente:

DIPENDENTE	PROGRESSIONE	SOMMA
	Da B3 a B4	€ 288,91
	Da B3 a B4	€ 288,91
<b>TOTALE</b>		<b>€ 577,82</b>

#### 4 - PROGETTI FINALIZZATI

DIPENDENTE	PROGETTO	COMPENSO EURO
	Riordino archivio di deposito al piano superiore	1600,00
	Allineamento dati catastali per archivi TAR SU	1842,00
	Sistemazione segnaletica stradale	1500,00
<b>TOTALE</b>		<b>4942,00</b>

#### 5 - BUONI PASTO

L'Amministrazione stabilisce di attribuire buoni pasto sostitutivi, ai sensi degli art. 45 e 46 delle "code contrattuali" del 14 settembre 2000, del valore facciale di euro 5,00 (cinque/00) l'uno a partire dal 01.01.2009.

2008

Titolo	Definizione	Importi
Totale risorse a disposizione per anno 2008	Anno 1999	€ 9.367,32
	0,52% monte salari anno 1997	€ 649,74
	1,10% monte salari anno 1999 € 138.291,80 x 0,011	€ 1.521,21
	1,20% monte salari anno 1997 € 124.950,00 x 0,012	€ 1.499,40
	0,62% monte salari anno 2001	€ 1.039,96
	0,50% monte salari anno 2001	€ 838,68
	0,50% monte salari anno 2003	€ 846,92
	0,60% monte salari anno 2005	€ 1.232,20
	0,30% monte salari anno 2005	€ 606,10
		Recupero progressioni
lire 4.505.900 - 3% = lire	Percentuale di abbattimento 3% dell' anno 1999 art 14 CCNL	€ 69,81
	Incentivi pratiche comunitarie	€ 454,29
€ 2.257,29 - € 1.679,36	Art. 15 comma 1 lettera m) economie straordinario	€ 577,93
<b>TOTALE</b>		€ 27.387,84
	Recupero economie 2007	€ 2.965,11
<b>TOTALE</b>	<b>Totale fondo per il 2008</b>	€ 30.352,95

VOCI DI RIPARTO	IMPORTO
Specifiche responsabilità (punto	€ 4.000,00
Produttività	€ 5.644,32 (*)
Classificazione del personale	€ 577,82
Pluralità funzioni art. 17 lett. i	€ 300,00
Indennità di disagio, rischio e	€ 2.703,12
Indennità di comparto 2008	€ 3.068,40
Incentivi pratiche comunitarie	€ 454,30
Incentivi pratiche comunitarie	€ 108,12
Incentivi pratiche comunitarie	€ 38,62
Costo classificazione del	€ 13.458,25
Accantonamento da utilizzare	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	€ 30.352,95

(\*)

(\*)

Archivio	€	1.600,00
Viabilità	€	1.500,00
Tarsu	€	1.842,00
Indennita' art. 17 let. A) CCNL 01.04.99	€	702,32
	€	5.644,32

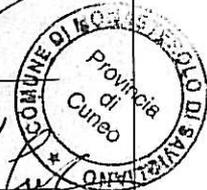
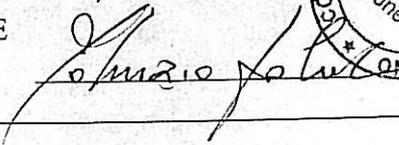
Monasterolo di Savigliano, li 02 marzo 2009

7,32  
9,74  
1,21  
9,40  
9,96  
8,68  
6,92  
2,20  
6,10  
4,28  
9,81  
4,29  
7,93  
7,84  
5,11  
2,95

Per la parte pubblica

IL SINDACO  
Raspo Andrea

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Salvatico Dott. Fabrizio



Per le R.S.U.

Cavallo Liliana

