



# COMUNE DI MONASTEROLO DI SAVIGLIANO

PROVINCIA DI CUNEO

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

### INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2010

L'anno DUEMILADIECI, il giorno 30 del mese di dicembre alle ore 11,00 nell'Ufficio Segreteria del Comune di Monasterolo di Savigliano, si procede alla sottoscrizione del presente accordo sul contratto decentrato integrativo per l'anno 2010:

TRA

La delegazione di parte pubblica costituita dal Sig. Sindaco Cavaglia Marco, 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 2009 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 2010 come da art. 2 comma 1 del C.C.N.L. del Personale Comparto EE.LL. Biennio economico 2008-2009, sottoscritto il 31 luglio 2009 .

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.

**COSTITUZIONE DEL FONDO anno 2010:**

**2010**

RISORSE STABILI		
Titolo	Definizione	Importi
	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
Totale risorse a disposizione per l'anno 2010	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 Parizia, Grosso, Fusero, Monge	€ 8.684,28
	lire 4.505.900 - 3% = lire 4.370.723 = € 2.257,29	Percentuale di abbattimento 3% dell' anno 1999 art 14 CCNL
TOTALE		€ 24.856,22
	Recupero economie 2009	€ -
	Diminuzione progressioni Bori quota 2010 € 1.356,29 - € 298,55 (percepito)	€ 1.057,74
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 23.798,48</b>

RISORSE VARIABILI		
Titolo	Definizione	Importi
	1,20% monte salari anno 1997 € 124.950,00 x 0,012	€ 1.499,40
lire 4.505.900 - 3% = lire 4.370.723 = € 2.257,29		
€ 2.257,29 - € 1.102,14	Art. 15 comma 1 lettera m) economie straordinarie 1999/2009	€ 1.155,15
	Incentivi pratiche comunitarie - 2009 -	€ 173,56
	1,50% monte salari anno 2007 C.C.N.L. BIENNIO ECONOMICO 2008 - 2009	€ 1.824,89
TOTALE		€ 4.653,00
	Recupero economie 2009	€ 28,00
	Economie indennità disagio Bori (€ 991,56 - 203,40 percepito)	€ 788,16
	Economie indennità rischio Bori (€ 360,00 - 73,85 percepito)	€ 266,15
	Economia Art. 17 Lettera A Bori - media 2007 - 2009 -	€ 617,05
	Economia progetti finalizzati A Bori - media 2007 - 2009 -	€ 1.250,00
	Diminuzione quote Borlasta - media 2002-2004 -	€ 1.488,61
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 271,03</b>
<b>TOTALE RISORSE FONDO INCENTIVANTE</b>		<b>€ 24.069,51</b>

**UTILIZZO DEL FONDO anno 2010:**  
**dettaglio e criteri per le progressioni orizzontali**

Per l'anno 2010, 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, comma 2, **lett. A**) CCNL 1.04.99)

sostituito dall'art. 7 comma 1 CCNL biennio economico 2004/05 del 9.05.2006)

Nominativo	Importo Euro
	800,00
Totale	800,00

(ART. 17, comma 2, **lett. F** CCNL 1.04.99)

Nominativo	Importo Euro
	2.000,00
	208,33
Totale	2.208,33

(ART. 17, comma 2, **lett. I**) CCNL 1.04.99)

Nominativo	Importo Euro
	300,00
Totale	300,00

**2. INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO**

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

SERVIZIO ACQUEDOTTO, FOGNATURA, DISAGIO	IMPORTO
	491,56
	203,40
<b>TOTALE</b>	<b>694,96</b>

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

DIPENDENTI	IMPORTO
	360,00
	73,85
<b>TOTALE</b>	<b>433,85</b>

### 3. PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Si precisa che le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2010 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 mediate selezioni periodiche con decorrenza 01.01.2010-31.12.2010 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 (intendendo anche la disponibilità ad apprendere nuovi lavori ed ad utilizzare nuove apparecchiature) massimo punti 25

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.

Vengono stanziati € 2.267,18 per le progressioni orizzontali anno 2010 con i suddetti criteri.

**IMPIEGO DEL FONDO INCENTIVANTE PER LA PRODUTTIVITA'**

TOTALE RISORSE STABILI	€	23.798,48
<b>VOCI DI RIPARTO</b>		<b>IMPORTO</b>
Indennità di comparto 2010	€	2.496,74
Costo classificazione del personale anno 1999 - 2008	€	14.036,07
Classificazione del personale 2010	€	2.267,18
TOTALE RISORSE STABILI APPLICATE	€	18.799,99
Economie risorse stabili	€	4.998,49
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>23.798,48</b>
TOTALE RISORSE VARIABILI	€	271,03
ECONOMIE RISORSE STABILI	€	4.998,49
TOTALE RISORSE VARIABILI (INTEGRATE CON LE ECONOMIE RISORSE STABILI)	€	5.269,52
<b>VOCI DI RIPARTO</b>		<b>IMPORTO</b>
Incentivazione servizi (punto a art. 17) (1)	€	800,00
Specifiche responsabilità (punto f art. 17) (2)	€	2.208,33
Produttività - progetti finalizzati -	€	-
Pluralità funzioni art. 17 lett. I (3)	€	300,00
Indennità di disagio e reperibilità (4)	€	694,96
Indennità di rischio (5)	€	433,85
Incentivi pratiche comunitarie (6)	€	131,19
Incentivi pratiche comunitarie CPDEL	€	31,22
Incentivi pratiche comunitarie IRAP	€	11,15
Accantonamento da utilizzare anno 2011	€	658,82
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>5.269,52</b>
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI UTILIZZATE	€	24.069,51

Monasterolo di Savigliano, li 30 dicembre 2010



Per la parte pubblica

IL SINDACO  
Cavaglia Ing. Marco

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Salvatico Dott. Fabrizio

Per le R.S.U.

Cavallo Liliana