

COMUNE DI TAVAZZANO CON VILLAVESCO

**INTESA SUL
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

ANNO 2017

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art.5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in essa contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2

Fondo di cui all'art.31 del CCNL del 22.1.2004

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

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

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni verticali e l'indennità di comparto.

Articolo 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie annualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
2. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità e di disagio
3. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali
4. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge

Articolo 4

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità): alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
- tipologia dei servizi erogati
 - estensione temporale di erogazione degli stessi
 - numero di personale addetto e categoria di inquadramento
 - organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità
 - orario di funzionamento e di apertura al pubblico
 - esposizione degli addetti a rischio e/o disagio



- assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori
- B) Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi): al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:
- introduzione in un effettivo sistema meritocratico
 - erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti
 - collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite
 - connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio
 - limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza
 - diversificazione reale delle valutazioni funzionali all'erogazione del premio
 - valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite
- C) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO): in base al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- D) Indennità di comparto: al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

Articolo 5

Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) sarà strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non sarà consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'attribuzione del compenso premiale farà riferimento al nuovo sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale delle posizioni organizzative e del personale dei livelli così come approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 10/03/2015.

Si precisa che la distribuzione del compenso premiale avverrà in base alla valutazione dell'apporto individuale della performance individuale, per il raggiungimento degli obiettivi e sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

Accederà alla produttività il personale dipendente che otterrà un punteggio \geq a 70.

Il personale dipendente che otterrà un punteggio $>$ di 95 otterrà il 100%.

Il fondo destinato all'erogazione del compenso premiale verrà distribuito in modo proporzionale.

Esempio: Fondo da distribuire € 10.000,00

10.000: (somma dei punteggi) = x : al punteggio individuale

Tale sistema di proporzione permetterà la non formazione di resti da distribuire.

Articolo 6

Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di rischio

Ai sensi dell'art.37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art.41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti
- Immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute
- Rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Rischio inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute
- Rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa
- Rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di settore, previo parere del Segretario Comunale.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.

Indennità di maneggio valori

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti, per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Ufficio	Importo medio mensile valori maneggiati	Indennità giornaliera per maneggio valori
Economato	€ 3.753,00	€ 1,55
Anagrafe, Stato civile ed Elettorale	€ 561,00	€ 0,73
Edilizia Privata	€ 436,00	€ 0,57
Servizi scolastici/Sociali	€ 398,00	€ 0,52

Indennità per specifiche responsabilità – Art.17 c.2 lett. i) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01/04/1999, per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, è riconosciuto un compenso annuale lordo di € 300,00 per i seguenti uffici:

- Ufficio Tributi: € 300,00.=
- Ufficio Anagrafe e Stato Civile: € 300,00.= da suddividere n. 2 addetti al servizio (€ 150,00.= per ogni addetto).



Articolo 7 Reperibilità

E' istituito il servizio di reperibilità per il personale dei servizi demografici, secondo quanto disciplinato dall'art.23 del CCNL 14 settembre 2000 e successive modifiche. Il Comune di Tavazzano con Villavesco, con propria deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 17/01/2012, ha approvato un Regolamento che disciplina il servizio di reperibilità dei servizi demografici.

Per l'Ufficio Anagrafe/Stato Civile (Servizi Demografici) è istituito il servizio di pronta disponibilità qualora si sovrappongano più giorni festivi che comportano la chiusura dell'ufficio, al fine della denuncia di decessi ed assegnazione dei luoghi di sepoltura da parte della cittadinanza.

Nello specifico in occasione di due/tre giornate festive consecutive, la reperibilità deve essere garantita in uno dei due/tre giorni.

Il servizio, nei limiti delle competenze spettanti all'Amministrazione Comunale, viene svolto dai dipendenti, a tempo indeterminato e non, in servizio effettivo presso il servizio di che trattasi che sono chiamate ad intervenire per specifiche competenze.

Per servizio di reperibilità si intende l'obbligo del dipendente incluso nel turno, di essere in grado di ricevere prontamente e costantemente per l'intero periodo in cui è collocato in reperibilità le eventuali chiamate degli utenti, raggiungendo il posto di lavoro entro trenta minuti dalla chiamata per espletare gli adempimenti di rito al termine dei quali potrà allontanarsi dall'Ufficio.

A tal fine verrà esposto un avviso, ben visibile ai cittadini, recante il recapito telefonico da contattare solo ed esclusivamente in caso di comunicazione di decesso e l'orario di reperibilità.

Il Responsabile del Servizio all'inizio dell'anno provvederà all'individuazione delle giornate in cui deve essere garantito il servizio di reperibilità, alla predisposizione dei turni ed alla trasmissione degli stessi ai dipendenti interessati nonché all'ufficio personale.

Il servizio di reperibilità opera nei giorni di sabato, domenica e festivi, dalle 8,00 alle 12,00.

Ogni singolo dipendente non può essere inserito in più di sei turni di reperibilità in un mese.

Ogni turno non potrà essere inferiore a 4 ore e superiore a 24 ore. In ogni caso il dipendente non potrà essere inserito in turni di reperibilità cadenti in più di sei giorni consecutivi.

Nel caso in cui un dipendente usufruisca di una giornata di ferie o di recupero, lo stesso non potrà in tale giornata essere posto in reperibilità.

Ogni cambiamento di turno per malattia, congedo od altri gravi motivi, può essere disposto solo dal Responsabile del servizio interessato che provvede alla sostituzione del dipendente e ne dà comunicazione all'Ufficio Personale.

Il dipendente che, essendo in reperibilità, non risultasse reperibile perde il compenso maturato per il turno ed è soggetto ai provvedimenti disciplinari ed alle ulteriori sanzioni del caso.

L'indennità di reperibilità verrà corrisposta nella misura prevista dal CCNL - EE.LL. ossia € 10,33 per 12 ore di turnazione. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata del 10% per le sole ore inferiori alle 12.

In caso di chiamata, con intervento operativo durante la reperibilità, la prestazione sarà remunerata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, secondo le modalità e compensi vigenti, oppure con la forma del recupero, compatibilmente con le esigenze di servizio e secondo le modalità previste per il lavoro straordinario. Ove la prestazione effettuata ricada in un giorno festivo, il dipendente ha diritto a godere del riposo compensativo, previsto dall'art. 24 del CCNL 14/09/2000, da effettuarsi entro 15 giorni successivi all'attività prestata in giorno festivo, senza riduzione del monte orario settimanale.



Articolo 8 Progressioni economiche

Si procede alla selezione per l'assegnazione delle progressioni economiche nella misura di:

- N. 1 per i dipendenti appartenenti alla categoria B
- N. 2 per i dipendenti appartenenti alla categoria B3
- N. 2 per i dipendenti appartenenti alla categoria C
- N. 1 per i dipendenti appartenenti alla categoria D

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono contenute nell'accordo allegato al presente CCDI sottoscritto dalle parti.

Articolo 9 Norma transitoria

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2017. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da ritenersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2017. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n.150/2009, ai sensi dell'art.65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art.6 del Dlgs. n. 141/2011.

Letto confermato e sottoscritto 13 DIC 2017

Dalla Residenza Municipale,

Per la delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Maria Rosa Schillaci – Segretario Comunale

Antonella Chiesa

Erica Vailati

per la delegazione sindacale:



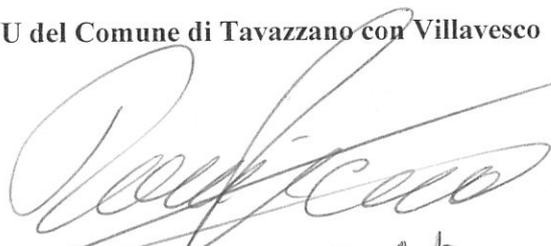
Giacomo Rossi	componente della RSU
Elisabetta Caserini	componente della RSU
Francesca Di Bella	Responsabile dell'organizzazione sindacale territoriali FP CGIL
Giuliana Scaglia	Responsabile dell'organizzazione sindacale territoriali CISL

Comune di Tavazzano con Villavesco

RSU del Comune di Tavazzano con Villavesco

CGIL - CISL - UIL

Francesca Di Bella FP CGIL
Giuliana Scaglia CISL FP




ACCORDO SUI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

(PEO)

OGGETTO DEL PRESENTE CCDI

Il presente CCDI definisce il sistema di regole per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nel Comune di Tavazzano con Villavesco.

Tutte le disposizioni in materia di progressioni economiche orizzontali contenute nei contratti collettivi decentrati precedenti si intendono abrogate.

PRINCIPI

A tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di accesso è garantita la possibilità di concorrere per l'avanzamento di posizione economica.

La progressione economica interna di categoria premia i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa. La selezione avviene sulla base della valutazione della prestazione lavorativa, effettuata per mezzo del sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente attualmente in vigore presso il Comune di Tavazzano con Villavesco.

Le progressioni economiche all'interno delle categorie costituiscono elemento di premialità della prestazione lavorativa, così come indicato al Titolo III del D. Lgs. 150/2009 e pertanto sono riconosciute in modo selettivo.

PERSONALE CHE CONCORRERE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Concorrono alla progressione economica interna alla categoria i dipendenti del Comune di Tavazzano con Villavesco con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti di accesso alla selezione, che abbiano maturato, alla data di applicazione delle PEO, una anzianità di servizio di 24 mesi presso il Comune di Tavazzano con Villavesco.

Concorrono altresì i dipendenti in comando o distacco presso altre amministrazioni nell'interesse del Comune.

Per i dipendenti provenienti per mobilità da altri enti è necessario il requisito di almeno 12 mesi di servizio presso il Comune di Tavazzano con Villavesco che concorrono all'anzianità maturata presso l'amministrazione di provenienza al fine del requisito di 24 mesi complessivi.

Per detto personale il Comune acquisisce la valutazione ottenuta dal dipendente presso l'ente di provenienza sulla base del modello in uso presso questa amministrazione.

REQUISITI DI ACCESSO ALLA SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Si individuano i seguenti requisiti di accesso:

- Servizio effettuato nell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nella posizione economica di almeno 24 mesi di servizio su posto dotazionale alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale,
- Assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo scritto nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione,



6

- Avere prestato servizio, nell'anno solare precedente, per almeno 3/12 del debito orario annuale, quale limite minimo per accedere alla valutazione della performance individuale.

ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

L'acquisizione della **PRIMA posizione economica** successiva al trattamento tabellare iniziale (**posizioni B2, B4 e C2**) è operata mediante valutazione congiunta dei seguenti elementi ponderativi:

1. VALUTAZIONE DELL'ANZIANITA'

L'anzianità di servizio, resa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato maturata nella posizione economica di appartenenza (al netto di quanto richiesto come requisito di partecipazione), è valutabile sino al giorno antecedente la data di decorrenza del passaggio, secondo il seguente criterio di attribuzione di punteggio:

- Attività prestata in posizione professionale riferibile a *categoria inferiore* a quella di ascrizione in mansioni *non attinenti* al ruolo rivestito:
Valore massimo 2 (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 1 per ciascun anno di assolvimento: valore 0,1 per ciascun mese di svolgimento),
- Attività prestata in posizione professionale riferibile a *categoria inferiore* a quella di ascrizione in mansioni *affendenti* al ruolo rivestito:
Valore massimo 5 (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 1 per ciascun anno di assolvimento: valore 0,1 per ciascun mese di svolgimento),
- Attività prestata in posizione professionale riferibile alla *medesima categoria (o superiore)* di quella ascrizione in mansioni *non attinenti* al ruolo rivestito:
Valore massimo 10 (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 1 per ciascun anno di assolvimento: valore 0,1 per ciascun mese di svolgimento),
- Attività prestata in posizione professionale riferibile alla *medesima categoria (o superiore)* di quella ascrizione in mansioni *affendenti* al ruolo rivestito:
Valore massimo 13 (da articolarsi secondo opportunità, es.: valore 1 per ciascun anno di assolvimento: valore 0,1 per ciascun mese di svolgimento),

PUNTEGGIO MASSIMO PUNTI 30

2. VALUTAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO

Verranno presi in considerazione i corsi effettuati degli ultimi tre anni.

Verranno valutati i corsi attinenti il profilo professionale ricoperto presso il Comune di Tavazzano con Villavesco.

Per ogni giornata di corso di formazione verrà attribuito 1 punto per un massimo di punti 15.

PUNTEGGIO MASSIMO PUNTI 15

3. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Si procederà ad acquisire la valutazione degli ultime tre anni precedenti al momento della selezione.



Risultato valutazione performance individuale	Punteggio per PEO cat. B
Da 96 a 100	55
Da 91 a 95	50
Da 81 a 90	45
Da 71 a 80	40

PUNTEGGIO MASSIMO PUNTI 55

L'acquisizione di tutte le altre **posizioni economiche** successive al trattamento tabellare iniziale (**posizioni B3 e B4, B5 e B6, C3**) e per le progressioni all'interno della categoria **D**, è operata mediante valutazione congiunta dei seguenti elementi ponderativi:

1. VALUTAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO

Verranno presi in considerazione i corsi effettuati degli ultimi tre anni.

Verranno valutati i corsi attinenti il profilo professionale ricoperto presso il Comune di Tavazzano con Villavesco.

Per ogni giornata di corso di formazione verrà attribuito 1 punto per un massimo di punti 20.

PUNTEGGIO MASSIMO PUNTI 20

2. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Si procederà ad acquisire la valutazione degli ultime tre anni precedenti al momento della selezione.

Risultato valutazione performance individuale	Punteggio per PEO cat. B	Punteggio per PEO cat. C	Punteggio per PEO cat. D
Da 96 a 100	80	80	80
Da 91 a 95	75	75	75
Da 81 a 90	70	70	70
Da 71 a 80	65	65	65

PUNTEGGIO MASSIMO PUNTI 80

FORMAZIONE GRADUATORIE

La graduatoria viene formulata, per ogni singolo passaggio, al fine di individuare i collaboratori aventi diritto al beneficio in ordine di punteggio complessivo, calcolato sommando i punteggi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3, avuto a riferimento il massimo di 100:

Categoria B, B3, C (prima posizione economica (B2, B4, C2))

- Valutazione dell'anzianità punti 30
- Valutazione dei corsi di aggiornamento 15
- Valutazione della performance punti 55

Categoria B, B3, C e D (tutte le altre posizioni economiche (B3, B5, C3 e tutte le D))

- Valutazione dei corsi di aggiornamento 20
- Valutazione della performance punti 80

In caso di pari punteggio la progressione economica viene assegnata al dipendente con più anzianità di servizio sulla stessa posizione economica.

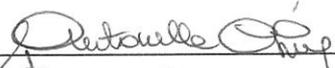
In caso di ulteriore parità, al dipendente con più anzianità di servizio presso il Comune di Tavazzano con Villavesco.

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

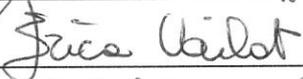
Dott.ssa Maria Rosa Schillaci



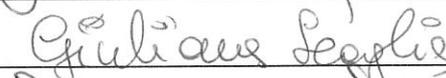
Antonella Chiesa



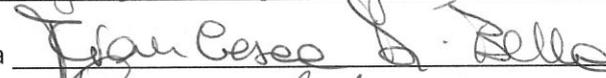
Erica Vailati



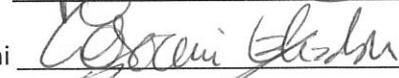
Giuliana Scaglia



Francesca Di Bella



Elisabetta Caserini



Giacomo Rossi

