



COMUNE DI PRATO SESIA

Provincia di Novara

ORIGINALE

COPIA

DELIBERAZIONE N. 2

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione verbale di accordo per determinazione Fondo di produttività anno 2008.

L'anno duemilanove addì dodici del mese di gennaio alle ore 18,30 convocata nei modi prescritti, nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

	Presenti	Assenti
ROSSI Simonetta	x	
MANUELLI Gianni	x	
MANUELLI Marino	x	
ASIETTI Franco	x	
FERRARA Enzo	x	
	5	

Assiste il Segretario Comunale Bossi Dott.ssa Paola

Riconosciuto legale il numero degli Assessori la Signora ROSSI Simonetta nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

fondoproduttività

Premesso che occorre disporre l'erogazione al personale dipendente del compenso incentivante la produttività per l'anno 2008, ai sensi dell'art. 31 del vigente CC.NN.LL. Enti Locali e s.m.i.;

Visto che al riguardo a seguito d'incontro tra l'Amministrazione ed il Personale è stato sottoscritto l'accordo che si allega in copia al presente atto, circa la determinazione e l'assegnazione della produttività anno 2008;

Esaminato il suddetto accordo e ritenuto lo stesso degno di approvazione;

Visto il parere preventivo favorevole del Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.L. n. 267/2000;

F.to Dr.ssa Bossi Paola

Visto il parere preventivo favorevole del ragioniere in ordine alla regolarità economico-finanziaria ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo n. 267/2000;

F.to Paesanti Paola

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) Di approvare il nuovo verbale di accordo circa la determinazione e l'assegnazione del fondo di produttività, anno 2008, che si allega in copia al presente atto.
- 2) Di dare mandato al Responsabile del Servizio per tutti gli atti connessi e conseguenti, compreso l'impegno di spesa, l'assegnazione e la liquidazione del fondo ai soggetti interessati.

ENTE

**COMUNE DI PRATO SESIA
(Provincia di Novara)**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

ANNO 2006 / 2007

CONTRATTO CON VALIDITA' ECONOMICA SINO AL 31.12.2007

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2008

COMUNE DI PRATO SESIA

La delegazione di parte pubblica composta dai sigg. ROSSI Simonetta, Sindaco del Comune di Prato Sesia e BOSSI Dr.ssa Paola, Segretario Comunale e la delegazione sindacale composta dal sig. MANCIN Antonello componente della R.S.U. ed il sig. Rappresentante delle organizzazioni sindacali DE MARIA Giuseppe stipulano il seguente contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art 45 del D.L. 29/73 e successive modificazioni e del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali 2006/2007 per il personale dipendente dello stesso Ente.

Le delegazioni richiamano preliminarmente le norme contrattuali vigenti, in particolare il rinnovo del CCNL per il biennio 2006/2007 economico stipulato in data 11.04.2008, nonché i contratti collettivi decentrati integrativi stipulati in applicazione dei CCNL relativi agli anni 94/97 - 98/01 - 02/03 ed il CCNL per il biennio 2004/2005.

Pertanto, per quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono le norme richiamate nel comma precedente.

Tale contratto avrà validità fino al 31.12.2007 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo che una delle parti dia formale disdetta con raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

La costituzione e l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale ovvero, al momento della ratifica dell'ipotesi di CCNL delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 01.01.2006/31.12.2007, le parti si incontreranno per verificare il contenuto del presente contratto integrativo.

L'ipotesi di C.C.D.I. viene inviato entro 5 giorni dalla sottoscrizione al revisore dei conti o, in sua assenza, ai nuclei di valutazione e dei servizi di controllo, che ne verificano la compatibilità.

Decorsi 15 giorni senza rilievi, l'autorizzazione alla firma del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, è data dall'organo di governo, così come individuato dai rispettivi statuti e/o regolamenti.

DISPOSIZIONI GENERALI

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

1. Ai sensi del testo coordinato della legge 146/90 e 83/2000 "Norme sull'esercizio di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti alla persona costituzionalmente tutelati" si conviene che sono interessati alla Presente regolamentazione i seguenti Uffici e/o Servizi:
 - Servizi assistenziali;
 - Protezione civile (limitatamente alle situazioni di allarme conclamato);
 - Polizia Municipale (limitatamente all'antifortunistica);
 - Stato civile (limitatamente a nascite e morte);
 - Elettorale (limitatamente al periodo di indizione dei comizi elettorali);
 - Uffici stipendi (limitatamente alla garanzie dell'erogazione degli emolumenti retributivi).
2. In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1 sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla partecipazione allo sciopero, suddivisi per servizio, qualifica funzionale, profilo professionale.

COMUNI

Enti con meno di 20 dipendenti	
Polizia municipale	viene garantito il servizio in reperibilità.
Stato Civile	viene garantito il servizio in reperibilità.
Elettorale	solo nei periodi di elezioni.
Squadra operai	sono garantite solo le emergenze da parte del personale in reperibilità.
Servizio cimiteriale	sono garantite solo le sepolture; eventuali esumazioni concordate precedentemente la data di indizione dello sciopero o in caso di ordinanze della magistratura.
Protezione Civile:	in caso di allarme conclamato (stato di attenzione, fase 1) tutto il personale del servizio e quelli d'istituto del COM devono garantire al Sindaco le proprie reperibilità.

PROCEDURE DI ATTIVAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI

1. I Responsabili del funzionamento dei singoli uffici e/o servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti al punto precedente, adottano, per la scelta, criteri di rotazione ogni qualvolta ciò sia possibile.
2. Il turno di riposo, non coincidente con uscita notte, la giornata di ferie o di recupero, non programmate almeno 10 giorni prima della giornata di sciopero, coincidenti con la data stabilita per il giorno di sciopero sono sospesi e tutto il personale è considerato in servizio attivo. I riposi e le ferie sospese per effetto della giornata di sciopero debbono essere recuperate, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il bimestre successivo.
3. Il personale impegnato a garantire il turno di lavoro notturno è escluso dalla giornata di sciopero.
4. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati almeno sette (7) giorni prima della giornata di sciopero; il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove ciò sia possibile.
5. Nel caso in cui tutto il personale intendesse aderire allo sciopero, e, conseguentemente qualora fosse impossibile garantire a tutti il diritto allo sciopero, prenderà servizio la prima persona indicata nell'ordine di servizio.
Per le case di riposo ed i servizi assistenziali è possibile frazionare la giornata in turni di 4 ore, al fine di garantire sia l'adesione allo sciopero sia la garanzia dei servizi minimi. In caso di scioperi successivi in primo luogo si cercherà tra il personale non comandato nello sciopero precedente.
6. E' fatto divieto ai Responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e delle modalità di cui al punto precedente.
7. I rappresentanti sindacali non possono essere inseriti nel piano dei servizi e delle prestazioni indispensabili.

8. In caso di sciopero per l'intera giornata lavorativa la trattenuta sarà pari ad 1/26 dello stipendio conglobato mensile.
9. In caso di sciopero ad ore le trattenute avverranno solo ed esclusivamente per il tempo effettivo dell'astensione.
10. I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero, nonché al resto del personale che non avesse aderito allo sciopero.
11. eventuali ore di straordinario effettuate nella giornata di sciopero non verranno comunque calcolate né ai fini del compenso economico né al fine del recupero orario.

MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLO SCIOPERO

Le modalità di effettuazione dello sciopero sono quelle previste dalle L. 146/90 e L. 83/2000.

Informazione all'utenza

L'ente comunica, almeno 5 giorni prima e nelle modalità che riterrà più idonee, ai cittadini la possibilità di disagi a causa dello stato di agitazione del personale.

In caso di assemblea del personale, l'Ente informerà i cittadini il giorno prima della data fissata per l'assemblea sul periodo di chiusura degli uffici.

Gli enti forniranno tempestivamente alle OOSS i dati di adesione allo sciopero.

Conferma sistema relazioni sindacali CCNL 1-4-99

1. Il tempo impegnato dalla RSU in trattative, esame, consultazioni, confronti all'interno dell'orario di servizio deve essere considerato come servizio effettivamente prestato.
2. L'ente ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1998/2001, provvederà a dare preventiva e comunque, qualora non possibile, tempestiva informazione su tutte le materie e gli atti riguardanti il personale e le materie oggetto di contrattazione e concertazione, in particolare modo in casi di esternalizzazioni, di appalti, di utilizzo di lavori atipici e per il ricorso a consulenze esterne.
3. I rappresentanti Sindacali hanno diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro 7 agosto 1998.
4. Nel caso in cui l'Amministrazione disponga di un sito internet sullo stesso verrà attivata una sezione per i diritti e le libertà sindacali in cui verranno inseriti tutti gli accordi decentrati d'Ente e tutti i documenti di interesse sindacale, dotazioni organiche, regolamenti ecc..., entro 48 ore dalla firma definitiva o dalla loro esecutività.
5. In caso di sciopero previsto per l'intera giornata o ad ore, la trattenuta sarà pari alle ore che effettivamente il dipendente avrebbe dovuto prestare nella giornata stessa.
6. L'Amministrazione metterà a disposizione un indirizzo di posta elettronica che le OO.SS. e la RSU potranno utilizzare per ricevere i comunicati sindacali e per inviarli ai lavoratori dell'Ente.
7. Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali, non disapplicate dal CCNL, continuano ad operare.
8. Le assemblee retribuite possono essere svolte anche al di fuori del normale orario di lavoro. Coloro che partecipano alle assemblee fuori del proprio orario di lavoro recupereranno individualmente le ore entro il mese successivo.
9. Il presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.

Banca delle ore (Art. 38 bis CCNL 14/9/2000)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Cause di Interruzione e sospensione del rapporto di lavoro

Vengono confermate, secondo le disposizioni contrattuali richiamate, le seguenti cause di assenza dal lavoro:

1. Ferie (Art. 18 CCNL del 6/7/1995)
2. Permessi retribuiti (Art. 19 CCNL del 6/7/1995)
3. Permessi brevi (Art. 20 CCNL del 6/7/1995)
4. Assenze per malattia (Art. 21 CCNL del 6/7/1995, art. 10 CCNL del 14/9/2000, art. 13 CCNL del 5/10/2001)
5. Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (Art. 21 CCNL del 14/9/2000)
6. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (Art. 22 CCNL del 6/7/1995, art. 10 bis CCNL del 14/9/2000)
7. Congedi dei genitori (Art. 17 CCNL del 14/9/2000)
8. Congedi per la formazione (Art. 16 CCNL del 14/9/2000)
9. Congedi per eventi e cause particolari (Art. 18 CCNL del 14/9/2000)
10. Aspettativa per motivi personali (Art. 11 CCNL del 14/9/2000)
11. Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (Art. 12 CCNL del 14/9/2000)
12. Altre aspettative previste da disposizioni di legge (Art. 13 CCNL del 14/9/2000)
13. Cumulo di aspettative (Art. 14 CCNL del 14/9/2000)
14. Diritto allo studio (Art. 15 CCNL del 14/9/2000)
15. Servizio militare (Art. 9 CCNL del 14/9/2000)
16. Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero (Art. 18 CCNL 22/01/04)
17. Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario (Art. 20 CCNL 22/01/2004)

Disposizioni particolari per i dipendenti con contratto a termine (Art. 7 CCNL del 14/9/2000)

Al personale assunto a tempo determinato:

- a) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995;
- b) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Posizioni organizzative apicali

I responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli art. 8 comma 1 lett. a) e seguenti del CCNL del 31.03.1999.

Verificata l'organizzazione del lavoro, vengono individuate le seguenti aree:

Area Amministrativa;

Area Economica-Finanziaria;

Area Demografica-Statistica-Commercio;

Area Socio-Assistenziale;

Area Scolastica e Socio-Educativa;

Area Cultura e Tempo Libero;

Area Servizi Tecnici – Opere Pubbliche;

Area Urbanistica – Edilizia Privata;

Area Vigilanza.

Proposta di progressioni verticali

Le parti concordano nel ritenere che gli enti, ove si avvalgano del profilo di Operatore socio-sanitario, caratterizzato dallo specifico titolo, richiesto per l'accesso sia dall'esterno che dall'interno, rilasciato a seguito del superamento del corso di formazione previsto, provvedono a collocarlo nella categoria B, posizione giuridica B3.

Le parti concordano nello stabilire che, nel rispetto dei contenuti delle declaratorie delle categorie professionali di cui all'allegato A del CCNL del 31.3.1999 e individuati i profili professionali, anche di tipo polivalente, necessari al fine di consentire un utilizzo migliore e più efficace delle risorse umane in considerazione delle proprie esigenze organizzative, ad una conseguente più corretta collocazione nella pertinente categoria.

COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2008

QUOTA A)

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità art. 31 comma 2

Importo complessivo risorse anno 2003

(art 15 CCNL 1.4.99 - art. 4 CCNL 5.10.01
art.14 comma 4 CCNL 1.4.99)

euro 24.933,29

Le voci che compongono il predetto importo sono elencate nell'allegato A bis

Incrementi per dotazione organica

(Ogni anno occorre verificare le condizioni
per eventuali incrementi delle risorse –
rif. Dichiarazione congiunta n. 18)

euro 0,00

Importo derivante da applicazione art 5
del CCNL 5.10.01 oppure art 48 CCNL
14.9.00 (2%) rif. Dichiarazione congiunta
n. 17 del CCNL 22.01.04

euro 0,00

Rideterminazione importo delle progressioni
Economiche – rif. Dichiarazione congiunta
n. 14 CCNL 22.01.04

euro 147,87

Art. 32 comma 1 CCNL 22.01.2004
Integrazione 0,62 % monte salari 2001

euro 1.022,97

Art 32 comma 2 CCNL 22.01.2004
Integrazione 0,50 % monte salari 2001

euro 824,98

Art 32 comma 7 CCNL 22.01.2004
Integrazione 0,20 % monte salari 2001

euro 329,99

Incremento derivante dall'applicazione delle nuove
Tariffe per lavoro straordinario, ed indennità di turno

euro 0,00

Art. 4 comma 1 CCNL 09.05.2006

euro 999,16

Art. 8 comma 2 CCNL 11.04.2008

euro 1.289,72

Art. 8 comma 3 CCNL 11.04.2008

euro 1.934,59

Sub Totale Quota A

Euro 31.482,57
=====

QUOTA B)

Risorse variabili annualmente art. 31 comma 3

Art. 15 comma 1 lett. D ccnl 1.4.99

Risparmi art. 43 L.449/97 e ccnl 1.4.99 modif.
da ccnl 5.10.01 (sponsorizzazioni, ecc.)

euro 0,00

Art. 15 comma 1 lett.E ccnl 1.4.99

Economie Part Time anno 1999 e successivi

euro 0,00

**Art. 15 comma 1 lett. K ccnl 1.4.99 e Art.4
comma 3 ccnl 5.10.01.** Specifiche disposizioni
di Legge (Merloni, ICI, ecc.)

euro 1.501,74

Art. 15 comma 1 lett. M ccnl 1.4.99

Risparmi lavoro straordinario art. 14

euro 102,72

Art. 15 comma 2 ccnl 1.4.99

Integrazione risorse fino al 1,2% m.s.1997

euro 0,00

Art. 15 comma 5 ccnl 1.4.99 Riorganizzazione
di servizi e accrescimento di quelli esistenti

euro 6.522,48

Art. 54 ccnl 14.9.00 Notifiche Messi comunali

euro 0,00

Art. 17 comma 5 ccnl 1.4.99 Somme non utilizzate o non
Attribuite nell'anno precedente

euro 0,00

Art. 32 ccnl 22.1.04 disponibili su anno 2004 (dichiarazione
congiunta 20) 0,62 % + 0,50 % + 0,20 % relativo anno 2003

euro 0,00

Sub Totale Quota B

Euro 8.126,94
=====

TOTALE GENERALE 2008

Euro 39.609,51
=====

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

FONDO LAVORO STRAORDINARIO - comprensivo integrazione
somma di cui al fondo A) **(All'esterno del fondo)** euro **2.353,39**

FONDO (B) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

n. 1 importo 9.360,00

n. 1 importo 10.920,00

euro 20.280,00

(Per gli Enti senza Dirigenza – al di fuori del Fondo)

FONDO (C) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Premesso che la progressione economica all'interno della categoria così come prevista dall'art. 5 del CCNL 31.3.99 è uno strumento di valorizzazione del personale e riconoscimento della professionalità acquisita.
2. Si conferma così come richiamato dall'art. 34 CCNL 22.1.2004 che:
 - Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni;
 - In particolare si definisce che le predette risorse recuperate vengono utilizzate per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali;
 - E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 (costo medio ponderato per lo sviluppo economico nella progressione economica orizzontale).
3. Viene concordato il seguente sistema di valutazione permanente per le progressioni economiche orizzontali:
 - Per la categoria A e i passaggi da B1 a B2 verranno valutate :
 - Rendimento
 - Comportamento gestionale
 - Comportamento relazionale
 - Per i passaggi da B2 a B3, da B3 a B4, da B4 a B5, da B5 a B6 e per i passaggi da C2 a C3, da C3 a C4, da C4 a C5
 - Rendimento
 - Comportamento gestionale
 - Comportamento relazionale
 - Per i passaggi da B6 a B7, per i passaggi da C5 a C6 e per tutta la categoria D
 - Rendimento
 - Comportamento gestionale
 - Comportamento relazionale

Il sistema di valutazione dell'ente si sviluppa con il seguente punteggio per ognuna delle voci di cui sopra:

- rendimento punteggio assegnato da 1 a 5 punteggio ponderato 60 % x punteggio
- comportamento gestionale punteggio assegnato da 1 a 5 punteggio ponderato 20 % x punteggio

- comportamento relazionale punteggio assegnato da 1 a 5 punteggio ponderato 20 % x punteggio

Le parti concordano che, a decorrere dalla costituzione del Fondo delle risorse decentrate relative alla produttività per l'anno 2008, i requisiti necessari per addivenire ad una progressione economica orizzontale sono:

- maturazione di due anni effettivi di servizio nella medesima categoria economica;
- valutazione positiva della scheda di valutazione da parte dell'ente.

Pertanto le progressioni economiche orizzontali in vigore per l'anno 2008 sono le seguenti:

PAESANTI Paola	dall'01.01.2008	D3-D5 (già acquisita)	€ 2.353,78
PASTORE Giordano	dall'01.01.2008 (per 4 mesi)	D1-D2 (già acquisita)	€ 345,73
OIOLI Paola	dall'01.01.2008	C1-C2 (già acquisita)	€ 193,21
OIOLI Paola	dall'01.06.2008	C2-C3 (nuova acquisizione)	€ 591,31
MERCANTILE Piera	dall'01.01.2008	C1-C2 (già acquisita)	€ 193,21
MERCANTILE Piera	dall'01.06.2008	C2-C3 (nuova acquisizione)	€ 591,31
MANCIN Antonello	dall'01.01.2008	C1-C4 (già acquisita)	€ 1.799,59
MANCIN Antonello	dall'01.01.2008	C4-C5 (nuova acquisizione)	€ 835,91
NAIRI Antonio	dall'01.01.2008	B3-B4 (già acquisita)	€ 288,91
NAIRI Antonio	dall'01.01.2008	B4-B5 (nuova acquisizione)	€ 338,13
ZURLIN Marina	dall'01.01.2008	B1-B2 (già acquisita)	€ 119,54
ZURLIN Marina	dall'01.06.2008	B2-B3 (nuova acquisizione)	€ 553,71
GARINO Roberta	dal 31.12.2008	C1-C5 (nuova acquisizione)	€ 0,56
		Totale	€ 8.204,90

Importo ex L.E.D.	euro	3.621,05
Progressioni esistenti calcolate a sensi CCNL 1.4.99	euro	1.684,18
Incrementi Prog. Orizz. In applicazione CCNL 22.1.04	euro	0,00
Eventuali nuove progressioni economiche	euro	0,00

FONDO (D) INDENNITA' DI COMPARTO

Importo indennità anno 2008	euro	3.662,67
Indennità art. 31 comma 7 CCNL 14.9.00 (pers.educ.)	euro	0,00
Indennità art. 6 CCNL 5.10.01 (personale educativo)	euro	0,00

FONDO RISORSE DECENTRATE

Previo esame dell'organizzazione del lavoro si concorda:

Specifiche responsabilità categorie D – C – B attribuite con atto formale

(Minimo 1.000,00 massimo 2.000,00 euro annui) euro 0,00

(Art. 36 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lettera f) del CCNL 1.4.99.)

Specifiche responsabilità professionali categorie B – C – D

(Importo massimo annuo 300,00 euro) euro 0,00

(Art. 36, comma 2 Compensi per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di: Ufficiale di Stato civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale, Responsabile Tributi, Archivistici informatici, Addetti U.R.P., Formatori professionali, funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi notificatori, Servizio Protezione Civile.)

Indennità maneggio valori

(Importo massimo annuo 300,00 euro) euro 0,00

(Art. 36, CCNL 14.9.2000 indennità giornaliera minimo euro 0,52, massimo euro 1,55, per il personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le giornate di effettivo esercizio della funzione)

Disagio euro 3.178,30

(Art. 17, comma 2, lettera e) CCNL 1.4.99, modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.04 – compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A – B – C)

Vengono individuate le seguenti figure:

MANCIN Antonello	euro	760,00
OIOLI Paola	euro	760,00
MERCANTILE Piera	euro	760,00
GARINO Roberta (1 gg.)	euro	0,99
NAIRI Antonio (assenze per 75 gg)	euro	397,31
ZURLIN Marina	euro	500,00

Indennità di rischio

(Importo mensile di euro 30,00) euro 0,00

(Art. 37 del CCNL 14.9.2000, modificato dall'art. 41 del CCNL 22.1.04 indennità per prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica. Importo mensile di euro 30,00 con decorrenza dal 31.12.2003)

Indennità di turno euro 0,00

Lavoro festivo euro 0,00

Reperibilità euro 0,00

(Art. 17, comma 2, lettera d) , secondo la disciplina degli artt. 11, comma 12, 13, comma 7 e 34, comma 1, lettera f) g) ed h) del d.p.r. 268/87. dell'art 28 del d.p.r. 347/83, dell'art. 49 del d.p.r. 333/90.)

Produttività collettiva

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) del CCNL 98/01 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. La contrattazione decentrata stabilisce quantità economiche e modalità di retribuzione sia dell' apporto individuale che del risultato del servizio. Alle OO SS verranno puntualmente comunicati i piani di lavoro individuali e di servizio.

2. Il saldo dei compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del periodico processo di valutazione dei piani di lavoro del servizio, delle prestazioni e dei risultati (individuali e di servizio). Tale processo, esperito il confronto sindacale, deve svilupparsi secondo un percorso che deve essere noto fin dall'inizio sia al valutatore che al valutando

In particolare deve essere posta attenzione alle seguenti fasi:

- attribuzione degli obiettivi individuali e di servizio
- periodiche riunioni di verifica
- colloquio di verifica a metà percorso con individuazione dei punti di forza e di caduta
- valutazione finale su apposita scheda con contraddittorio

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti e/o responsabili nel rispetto dei criteri sopra esposti il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

Particolare attenzione deve essere posta nella formulazione di giudizi quanto più omogenei possibili tra i vari responsabili/dirigenti ricordando che comunque deve essere valutato il singolo anno in esame senza "aloni" rispetto a situazioni verificatesi negli anni precedenti, ed a eventuali sanzioni disciplinari che abbiano già comportato penalizzazione del dipendente.

4. Le parti concordano che non potranno essere esclusi dalla corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e comunque non potranno subire al riguardo alcun tipo di penalizzazione, ivi compresa la esclusione automatica da selezioni per progressioni orizzontali o verticali, i dipendenti che hanno subito sanzioni disciplinari nel periodo di riferimento, in quanto per la mancanza il dipendente ha già subito la prevista sanzione e una precisazione in senso contrario potrebbe configurare una ipotesi di sanzione disciplinare che, non solo non trova riscontro nelle vigenti disposizioni contrattuali, ma verrebbe applicata anche al di fuori di ogni garanzia procedimentale.

TOTALE euro 16.153,95

Ove esistenti prevedere in uscita somme relative a Merloni, ICI, ecc.

La somma destinata alla produttività collettiva verrà suddivisa fra i dipendenti in base agli indici e alle schede di valutazione approvate ai sensi del Regolamento per l'erogazione dei compensi per la produttività collettiva.



COMUNE DI PRATO SESIA
Provincia di Novara

**REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE
DEI COMPENSI
PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**

REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Premessa

Il contratto collettivo nazionale del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali 1998 – 2001 enfatizza la necessità di un raccordo tra il sistema premiante (cioè l'utilizzo delle risorse di cui al fondo all'art. 15) e il miglioramento nei livelli d'efficienza e d'efficacia dell'amministrazione pubblica e nei livelli di qualità dei servizi istituzionali. Per la misurazione dei miglioramenti è necessario introdurre un sistema di verifica e certificazione dei risultati conseguiti in ordine agli obiettivi dell'amministrazione. Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti.

Per essere efficace il sistema deve collegarsi agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, senza costituire un appesantimento degli adempimenti amministrativi. (Per questa ragione si collega alle procedure del PEG e/o degli altri strumenti programmatici e del controllo di gestione). Deve essere equo e trasparente per far sapere ai dipendenti sulla base di quali parametri saranno valutati, quando e da chi. Deve essere orientato a favorire la partecipazione dei dipendenti al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, e non alla sola erogazione di benefici economici. La valutazione deve avere ad oggetto le prestazioni ed i risultati, non la persona.

Metodologia di valutazione

La finalità principale della valutazione del personale deve essere quella di segnalare a ciascun lavoratore gli scostamenti attuali rispetto ai risultati attesi relativi agli obiettivi di gruppo ed individuali assegnati e rispetto alle attese correlate al suo livello professionale. In nessun caso la valutazione può prescindere da obiettivi e da contenuti professionali del profilo predefiniti, in modo tale che ciascuno sia in grado di individuare con chiarezza le aspettative dell'organizzazione correlate alla sua prestazione.

La metodologia si fonda su tre aree di fattori:

- i risultati individuali e di gruppo
- le valutazioni individuali
- la presenza

La valutazione dei risultati conseguiti avviene esclusivamente sulla base degli obiettivi predefiniti dei progetti PEG. La valutazione individuale si effettua sui fattori indicati nelle allegate tabelle di valutazione. Ciascuna tipologia di valutazione concorre alla valutazione complessiva. All'interno di ciascuna tipologia di valutazione i singoli fattori concorreranno secondo pesi predefiniti, secondo il criterio generale che alle categorie inferiori sono associati più elevati pesi dei fattori riguardanti l'esperienza lavorativa ed il corretto svolgimento delle prestazioni di lavoro sia in termini qualitativi che quantitativi; alle altre categorie sono associati pesi differenziati, anche in relazione alla famiglia professionale di appartenenza, che tengano conto dei risultati conseguiti anche dalla struttura alla quale sono eventualmente preposti.

Attribuzione punteggio PEG

Il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi legati al PEG determina il punteggio che verrà riconosciuto ai collaboratori, utilizzando la seguente suddivisione percentuale: fino al **50% = 50 punti, dal 50 % al 75% 75 punti, oltre il 75%= 100 punti**. A determinare la percentuale relativa al raggiungimento degli obiettivi, provvederà la conferenza dei Capi Settore , composta dai Capi Settore e dal Segretario Comunale.

Attribuzione punteggio presenza:

L'erogazione della retribuzione accessoria terrà conto anche della effettiva presenza in servizio con in detrazione tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:

- > Congedi ordinari
- > Permessi sostitutivi delle festività soppresse
- > Assenze per malattia dovuta a causa di servizio, o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette
- > Permessi sindacali retribuiti
- > Riposi compensativi per recupero straordinario
- > Riposo per donazione di sangue
- > Astensione obbligatoria per maternità

Per i dipendenti con orario settimanale articolato su 6 giorni lavorativi, ogni giornata di presenza vale 1 punto, per i dipendenti con orario settimanale articolato su 5 giorni, il punteggio si ottiene moltiplicando le giornate di presenza per il coefficiente 1,2.

Punti dipendente:

Il punteggio assegnato al dipendente sarà così calcolato:

Punteggio PEG del settore di appartenenza + punteggio presenza + punteggio valutazione personale.

Quantificazione della produttività:

Per la determinazione del valore assegnato al singolo dipendente si procederà nel seguente modo:

1. Viene valutato il dipendente per avere i "punti dipendente".
2. Si sommano tutti i "punti dipendente" per avere il "totale punti dipendenti".
3. Il fondo viene diviso per il "totale punti dipendente" per ottenere il "valore del punto".
4. Si moltiplicano i "punti dipendente" per il "valore del punto" per trovare il "valore assegnato al dipendente".

ALLEGATI

Allegato A: Tabella assegnazione punti Posizione Economica.

Pos.Econ.	Punteggio		Pos.Econ.	Punteggio		Pos.Econ.	Punteggio		Pos.Econ.	Punteggio
A1	45		B1	50		C1	60		D1	69
A2	47		B2	51		C2	63		D2	76
A3	48		B3	55		C3	66		D3	87
A4	50		B4	56		C4	70		D4	93
			B5	58					D5	100
			B6	60						

Allegato B: Scheda di valutazione individuale categoria "A".

<p>SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE</p> <p>CATEGORIA A</p> <p>DIPENDENTE: _____</p>
--

	Parametri	Punti assegnabili Da.....a.....	Punti assegnati	Peso %	Punteggio
A	Preparazione professionale	Da 1 a 100		10%	
B	Autonomia operativa	Da 1 a 100		10%	
C	Manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione	Da 1 a 100		25%	
D	Impegno e qualità della prestazione individuale	Da 1 a 100		25%	
E	Posizione economica	Da 1 a 100		25%	
F	Aggiornamento professionale	Da 1 a 100		5%	
Punteggio totale					

Data _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Per presa visione: IL DIPENDENTE

Allegato C: Scheda di valutazione individuale categoria "B" personale operaio.

<p>SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE</p> <p>CATEGORIA B – PERSONALE OPERAIO</p> <p>DIPENDENTE: _____</p>
--

	Parametri	Punti assegnabili Da.....a.....	Punti assegnati	Peso %	Punteggio
A	Preparazione professionale	Da 1 a 100		10%	
B	Autonomia operativa	Da 1 a 100		25%	
C	Manutenzione attrezzature e mezzi in dotazione	Da 1 a 100		5%	
D	Impegno e qualità della prestazione individuale	Da 1 a 100		25%	
E	Posizione economica	Da 1 a 100		25%	
F	Aggiornamento professionale	Da 1 a 100		10%	
Punteggio totale					

Data _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Per presa visione: IL DIPENDENTE

Allegato D: Scheda di valutazione individuale categoria "B" personale amministrativo.

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

CATEGORIA B - PERSONALE AMMINISTRATIVO

DIPENDENTE: _____

	Parametri	Punti assegnabili Da.....a.....	Punti assegnati	Peso %	Punteggio
A	Preparazione professionale	Da 1 a 100		25%	
B	Autonomia operativa	Da 1 a 100		10%	
C	Disponibilità a collaborare con colleghi e superiori	Da 1 a 100		5%	
D	Impegno e qualità della prestazione individuale	Da 1 a 100		25%	
E	Posizione economica	Da 1 a 100		25%	
F	Aggiornamento professionale	Da 1 a 100		10%	
Punteggio totale					

Data _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Per presa visione: IL DIPENDENTE

Allegato E: Scheda di valutazione individuale categoria "C".

<p>SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE</p> <p>CATEGORIA C</p> <p>DIPENDENTE: _____</p>
--

	Parametri	Punti assegnabili Da.....a.....	Punti assegnati	Peso %	Punteggio
A	Preparazione professionale	Da 1 a 100		5%	
B	Autonomia operativa	Da 1 a 100		25%	
C	Iniziativa e capacità organizzativa	Da 1 a 100		10%	
D	Impegno e qualità della prestazione individuale	Da 1 a 100		25%	
E	Posizione economica	Da 1 a 100		25%	
F	Aggiornamento professionale	Da 1 a 100		10%	
Punteggio totale					

Data _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Per presa visione: IL DIPENDENTE

Allegato F: Scheda di valutazione individuale categoria "D".

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE CATEGORIA D DIPENDENTE: _____

	Parametri	Punti assegnabili Da.....a.....	Punti assegnati	Peso %	Punteggio
A	Preparazione professionale	Da 1 a 100		5%	
B	Autonomia operativa	Da 1 a 100		10%	
C	Iniziativa e capacità organizzativa	Da 1 a 100		25%	
D	Impegno e qualità della prestazione individuale	Da 1 a 100		25%	
E	Posizione economica	Da 1 a 100		25%	
F	Aggiornamento professionale	Da 1 a 100		10%	
Punteggio totale					

Data _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Per presa visione: IL DIPENDENTE

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to S.Rossi

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to P.Bossi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata ed affissa all'Albo Pretorio il 3.3.2009 e per 15gg. consecutivi.

dalla Sede Municipale, li 3.3.2009

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to P.Bossi

Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Dalla Sede Municipale, li 12.1.2009

IL SEGRETARIO COMUNALE

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è divenuta esecutiva in data 13.3.09 essendo trascorsi dieci giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, ai sensi dell'art. 134,3° comma del D.Lgs n. 267/2000-T.U. Leggi ordinam.EE.LL.

Dalla Sede municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
