



COMUNE DI ANNONE DI BRIANZA

Provincia di Lecco

Via S. Antonio n. 4 - telefono n. 0341/576063 - telefax n. 0341/260361

E-Mail info@comune.annone-di-brianza.lc.it

Ufficio Amministrativo

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Anni 2013 - 2014

Art. 1 - OGGETTO E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Annone di Brianza, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Art. 2 – RISORSE DECENTRATE

La Parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale ha provveduto, a quantificare le risorse decentrate per l'anno 2013 e 2014 ai sensi dei CCNL in vigore.

La quantificazione tiene conto, inoltre, soprattutto nella determinazione delle risorse variabili, del processo di trasferimento di funzioni ai Comuni e del conseguente maggior carico di lavoro in capo agli uffici a parità di personale.

Le risorse decentrate e la loro destinazione sono indicate nell'allegato 1 al presente contratto.

Art. 3 – PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

Le Parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- corresponsione degli incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale part – time in proporzione al servizio.

Art. 4 – PROCEDURE DI VALUTAZIONE

I titolari di Posizione organizzativa effettuano la valutazione del personale non titolare di Posizione organizzativa, utilizzando i seguenti criteri e parametri:

- impegno: 20%;
- puntualità nell'esecuzione del lavoro e nel rispetto delle scadenze previste: 20%;
- capacità di lavorare anche in mancanza di supervisione e guida: 20%;
- regolarità nell'evasione delle richieste dell'utenza comprendendone bisogni e priorità: 20%;
- capacità organizzativa, di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali: 15%;
- presenza in servizio: 5%.

La quota singola verrà erogata sulla base dei seguenti parametri:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| ➤ valutazione compresa fra 90 e 100 | erogazione del 100% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 80 e 89 | erogazione del 90% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 70 e 79 | erogazione del 80% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 60 e 69 | erogazione del 70% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 50 e 59 | erogazione del 60% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 30 e 49 | erogazione del 50% della quota; |
| ➤ valutazione inferiore a 29 | erogazione del 20% della quota. |

Le risorse che non dovessero essere erogate in applicazione dei criteri indicati costituiranno economia di spesa ed andranno ad incrementare il corrispondente Fondo per l'anno successivo.

Entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al Nucleo di valutazione.

Il Nucleo di valutazione formula le proprie osservazioni, sentito il dipendente.

Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni il nucleo di valutazione assumerà le proprie definitive determinazioni e le comunicherà al dipendente.

Art. 5 – VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'erogazione della retribuzione di risultato al personale suddetto verrà effettuata sulla base di valutazione del nucleo di valutazione, previa acquisizione delle informazioni ritenute opportune.

Per la valutazione verrà assegnato un punteggio da 10 a 20 punti ai seguenti elementi:

- grado di qualità dei rapporti con i colleghi e l'esterno;
- puntualità nell'esecuzione del lavoro e nel rispetto delle scadenze previste;
- capacità di lavorare anche in mancanza di supervisione e guida;
- regolarità nell'evasione delle richieste dell'utenza comprendendone bisogni e priorità;
- capacità organizzativa, di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

La retribuzione di risultato, compresa fra il 10% e il 25% della retribuzione di posizione, verrà erogata sulla base dei seguenti parametri:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| ➤ valutazione compresa fra 50 e 59 | erogazione del 10% |
| ➤ valutazione compresa fra 60 e 69 | erogazione del 15% |
| ➤ valutazione compresa fra 70 e 79 | erogazione del 17,5% |
| ➤ valutazione compresa fra 80 e 89 | erogazione del 20% |
| ➤ valutazione compresa fra 90 e 100 | erogazione del 25% |

Le risorse che non dovessero essere erogate in applicazione dei criteri indicati costituiranno economia di spesa per il bilancio comunale.

Entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al Sindaco.

Il Sindaco formula al nucleo di valutazione le proprie osservazioni, sentito il dipendente.

Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni del Sindaco il nucleo di valutazione assumerà le proprie definitive determinazioni e le comunicherà al dipendente.

In attesa della costituzione del Nucleo di Valutazione e dell'approvazione del Piano delle Performance, si potrà procedere all'erogazione della Retribuzione di Risultato nella misura minima, pari al 10% dell'importo annuale della Retribuzione di Posizione.

Art. 6 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELLA CATEGORIA.

La somma destinata al finanziamento del fondo per la progressione economica orizzontale delle categorie ammonta a:

- €. 6.245,07 per l'anno 2013
- €. 6.245,07 per l'anno 2014

Non sono previste progressioni economiche orizzontali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010.

Art. 7 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le Parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di scioperi, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite dal CCNL del 19 settembre 2002.

I servizi essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di personale individuato a garantirli sono:

Servizi essenziali	Contingente minimo
Registrazioni di nascita e di morte	1 addetto
Attività prescritte in relazione alle scadenze di Legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 addetto
Servizio di Polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: <ul style="list-style-type: none">➤ attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi di in caso di trattamenti sanitari obbligatori;➤ attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale e attività di pronto intervento;	1 addetto

I Responsabili di area o il Segretario comunale, in occasione di ciascuno sciopero che interessi servizi minimi essenziali, individuerà a rotazione fra i dipendenti, ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni.

Cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero stesso, i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati devono essere comunicati alla RSU e ai singoli interessati.

Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso ciò sia possibile.

Art. 8 – PARI OPPORTUNITA'

Le Parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive per le pari opportunità:

- flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi di famiglia e con figli minori;
- diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art. 9 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le Parti si incontrano entro 30 giorni dalla specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 10 – SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione comunale si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/1994, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene, sicurezza sul lavoro, sicurezza degli impianti e prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e del 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni da operaio e ausiliarie.

L'Amministrazione comunale si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione comunale si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza e di salute.

Art. 11 – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Il Comune di Annone di Brianza promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente che regola la materia.

A tal fine viene destinato un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente, comprensivo degli oneri riflessi.

Le risorse non utilizzate hanno natura vincolata e integrano i fondi per la formazione degli anni successivi.

La formazione e l'aggiornamento dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- analisi delle procedure e dell'organizzazione;
- sviluppo di profili di managerialità, con capacità di progettazione di attività, valutazione comparativa dei risultati di gestione ed analisi costi – benefici;
- approfondimento della normativa contrattuale e legislativa in genere;
- conoscenza delle norme base in materia di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene sui luoghi di lavoro;
- prevenzione degli infortuni e sicurezza dei lavoratori a rischio, con particolare riferimento alla formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dei componenti del servizio di protezione/prevenzione.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione e di aggiornamento cui l'Ente lo iscrive è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico del Comune.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Art. 12 – STRAORDINARI

Per gli anni 2013 e 2014 l'importo destinato al pagamento degli straordinari é stato determinato rispettivamente in € 2.650,00, € 2.650,00.

L'effettuazione di lavoro straordinario deve avvenire previa autorizzazione del Responsabile, adeguatamente motivata.

Art. 13 - CRITERI E MODALITÀ DI RIPARTO DELLE RISORSE CHE DISPOSIZIONI DI LEGGE DESTINANO ALL'INCENTIVAZIONE.

Ai sensi dell'articolo 18, comma 1 della legge 109/94 e successive modifiche ed integrazioni, e dell' art. 3, comma 29, della legge n. 350/2003, il 2% dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, qualora la progettazione sia stata effettivamente redatta dagli uffici comunali, è ripartito per ogni singola opera o lavoro, tra il seguente personale degli uffici del Comune:

- a) l'incaricato della progettazione, preliminare, definitiva, esecutiva
- b) l'incaricato della redazione del piano di sicurezza,
- c) l'incaricato ad eseguire i calcoli
- d) l'incaricato della direzione dei lavori
- e) l'incaricato del collaudo tecnico amministrativo,
- f) il responsabile unico del procedimento
- g) il personale amministrativo quando quest'ultimo abbia curato la redazione e/o la verifica dei capitolati, l'avviso d'asta, il bando, la lettera d'invito, la pubblicità della gara, l'assistenza in gara, la redazione del verbale, degli atti di aggiudicazione, lo schema di contratto.

1. L'incentivo viene ripartito, per ciascuna opera o progetto esecutivo approvato e realizzato con le modalità stabilite da apposito regolamento.
2. Con il provvedimento di affidamento dell'incarico di progettazione o di approvazione del progetto vengono individuati con precisione i soggetti di cui al comma precedente.
3. Se i soggetti individuati per i punti a), b), c), e), f) e g) sono diversi, la quota spettante viene

ripartita tra essi in parti eguali.

4. Se i soggetti individuati ai punti a), b), c) sono gli stessi, la percentuale dell'incentivo da ripartire è pari alla somma delle distinte percentuali (a) + b) + c) = 50%.
5. Qualora la progettazione e la direzione dei lavori siano stati assegnati all'esterno, vengono riconosciute al responsabile unico del procedimento, una percentuale del 15%, e al responsabile amministrativo una percentuale del 15% costituendo il restante 70% economia a beneficio dell'Ente.
6. Costituiscono parimenti economie per l'ente, se assegnati all'esterno, gli incarichi relativi alle voci indicate dalle lettere b), c) g) del comma 1.

La quantificazione dei compensi é stata e verrà effettuata in sede di bilancio di previsione per l'anno 2008 e seguenti, in occasione dell'individuazione delle opere da realizzare e della modalità di affidamento degli incarichi di progettazione e direzione lavori, con imputazione ad apposito capitolo di bilancio relativo agli incarichi per progettazione.

Letto approvato e sottoscritto.

Annone di Brianza, lì 18 marzo 2014

ALLEGATI: Fondo risorse decentrate anno 2013
Fondo risorse decentrate anno 2014
Programma triennale assunzioni e piano occupazionale 2014-2016
Pianta organica

Il Rappresentante sindacale

(F.to Gian Antonio Galli)

L'Amministrazione Comunale

(F.to Il Sindaco – Colombo dr. Carlo Pasquale)

(F.to Il Segretario Generale – Russo dr. Antonio)

(F.to Il Responsabile del Servizio Economico e
Finanziario – Riva Rag. Monica)

Le Associazioni Sindacali Territoriali

(F.to Cerri Enzo - CISL)

Le Associazioni Sindacali Territoriali

(F.to Francesco Carroccio - CGIL)

Il Segretario Verbalizzante

(F.to Stefanoni Annalisa)