

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LO SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA' E DELLA PRODUTTIVITA' – ANNO 2010

Il giorno **30 DIC. 2011** presso la sede municipale, tra la **delegazione trattante di parte pubblica** composta da:

d.ssa Margherita Martini
rag. Aide Ventilati

e la **delegazione di parte sindacale** :

CGIL – FP Diego Bernardini
CISL – FP Roberto Melotti

RSU: Gradito Guidi

Vista la deliberazione di Giunta nr.170 del 28.12.2010 con la quale si costituivano i fondi per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010 e si approvavano le linee guida per la contrattazione decentrata integrativa;

Vista la deliberazione di Giunta comunale nr. 68 del 22.11.2011 avente oggetto: "Approvazione ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2010, autorizzazione alla sottoscrizione"

LE PARTI

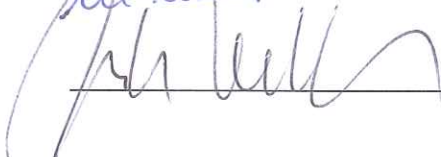
Sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2010

la delegazione di parte pubblica

Margherita Martini

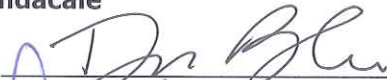


Aide Ventilati



la delegazione di parte sindacale

CGIL – FP Diego Bernardini



CISL – FP Roberto Melotti



RSU:

Gradito Guidi



COMUNE DI MARANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LO SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA' E DELLA PRODUTTIVITA' – ANNO 2010

sottoscritto in data **30 DIC. 2011**

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale,
premesse:

- che in data 15/02/2011 tra la delegazione trattante di parte pubblica (Unione, Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola, Guiglia, Marano sul Panaro, Zocca e ASP Giorgio Gasparini) e di parte sindacale (territoriali e RSU dei medesimi enti), è stata raggiunto un accordo quadro generale in merito alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2010;
- che nell'accordo di cui innanzi, per i Comuni entrati nell'Unione nel 2010 e per i quali il processo di omogeneizzazione dei trattamenti economici accessori dovrebbe perfezionarsi nel 2012 come previsto dal verbale di concertazione del 24/05/2010, si valuterà in sede di contrattazione decentrata l'eventualità di attivare già dall'anno 2010 il percorso di armonizzazione dei criteri di attribuzione della produttività collettiva approvata con accordo quadro del 12/05/2005;
- che con deliberazione nr.93 del 28.12.2010 sono state dettate le linee guida per la gestione del confronto negoziale della contrattazione decentrata integrativa, e che è stata definita la consistenza del fondo per le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2010;
- che le direttive di tutte le Amministrazioni dell'area vasta dell'Unione si sono soffermate sull'importanza di gestire la sessione negoziale 2010 con particolare riguardo alla premialità e alla valorizzazione delle prestazioni individuali e di selettività al fine di garantire un continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

La delegazione prende atto che le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente e nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.1.2004 come integrato dall'art. 4 del CCNL del 09/05/2006, vale a dire:

- il fondo è diviso in due parti: stabili e variabili
- le prime che hanno un carattere di certezza e di stabilità sia per le fonti di alimentazione che per la destinazione sono storicizzate anche per gli anni futuri
- quelle appartenenti alla seconda categoria rivestono caratteristiche di variabilità ed eventualità e la relativa consistenza può pertanto variare di anno in anno secondo le previste disposizioni
- le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del predetto CCNL.

Le parti prendono pertanto atto della quantificazione delle **risorse** stabili e variabili approvata con atto di giunta nr.93 del 28.12.2010 la cui misura tiene conto degli indirizzi dell'Amministrazione per la gestione del confronto negoziale, nonché dei principi codificati nell'intesa raggiunta in data 15.2.2011:



M. Liari

Risorse stabili - Marano s.P.	2010
importo unico - determinato ai sensi dell'art.31 comma 2 del CCNL 22.1.2004 al netto del taglio effettuato per effetto di trasferimento di personale ATA/META/Cessione servizi assistenziali (euro 8542)	50.209
personale trasferito all'unione	- 6.661
R.I.A. e ass.personam personale cessato	6.033
art.32 c.1 quota 0.62 monte salari 2001	3.644
art.32 c.2 e 3 ulteriore incremento 0.50 monte salari 2001	2.939
Risorse art.4 comma 1 e CCNL 9.5.2006 (0,50% del M.salari 2003)	2.965
Risorse art.8 comma 2 CCNL 11.04.2008 (0,60% del M.salari 2005)	3.926
Totale generale stabili	63.054
Risorse variabili marano	2010
percentuale (massima) di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.1999 -1,2 % sulla base del monte salari del 1997	6.876
art.15 comma 5 anno 2010 nuovi servizi - ingresso in unione	14.620
A defalcare quota fondo dipendenti transitati all'unione	- 6.222
risparmio spese fondo straordinari	3.468
Residuo fondo 2009	253
totale risorse variabili	18.995
totale fondo risorse stabili e risorse variabili	82.049

Al termine delle trattative, le parti concordano e stipulano di ripartire come segue le risorse disponibili tra i diversi istituti dell'anno 2010:

ipotesi utilizzo risorse	2010
Progressione economica orizzontale	18.027
Nuove peo	2.114
Indenn. Comparto	9.860
TOTALE utilizzo risorse stabili A)	30.001
Produttività collettiva 1200	18.020
Produttività selettiva	8.300
totale	26.320
indenn. rischio, maggioraz., turno	9.655
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	11.645
Compensi per specifiche responsabilità	2.816
Indenn.maneggio valori	1.000
TOTALE utilizzo risorse variabili B)	51.436
totale risorse stabili e variabili	81.437
Disponibilità	612

Criteri concordati per la ripartizione delle risorse:

Le fu

le. leant

Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) ed i) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente punto sono attribuite nel modo che segue:

Riepilogo	anno 2010
Specifiche responsabilità procedimenti afferenti servizio tributi	1.000
Specifiche responsabilità procedimenti afferenti stato civile, anagrafe ed elettorale	1.000
PARTICOLARI RESPONSABILITA' EX ART. 36, COMMA 2, lettera i) CCNL 22.01.2004 – ufficiale di anagrafe – operatore URP- referente gestione informatizzata archivio/protocollo	900
TOTALE COMPLESSIVO	2.900

Le stesse sono riconosciute unitamente allo stipendio con cadenza mensile.

Indennità di disagio.

Si intende per attività disagiata un'attività svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche derivare da un orario di lavoro particolarmente flessibile o prolungato o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti del Comune

In attesa di un riordino complessivo dell'istituto, da completarsi entro il 31.12.2011, si confermano le tipologie di disagio contrattate nelle precedenti sessioni negoziali ed in particolare:

SETTORE TECNICO: collegato alla reperibilità, o comunque alla pronta disponibilità in caso di emergenza nei settori individuati di pronto intervento nell'apposita tabella dell'art. 14, viene definita una indennità pari ad €. 186,00 a settimana.

SETTORE AMMINISTRATIVO: **Servizi Demografici** viene definita un'indennità da corrispondere ai dipendenti addetti nella misura di €. 18,50 per festività o giornate in cui il Comune è chiuso. I dipendenti dei Servizi Demografici dovranno effettuare il servizio durante le festività (se necessario) in eguale misura (disponibilità 8-13).

Servizio di Polizia Municipale viene confermata per il periodo 1.1/31.5.2010 a favore degli operatori di Polizia municipale un incentivo pari ad €. 35,00 per ogni festività dell'anno.

L'indennità oggetto di considerazione deve intendersi raddoppiata per turni di servizio ricadenti nelle seguenti festività comprese nel periodo di attivazione del parco fluviale: lunedì dell'Angelo, 25/04, 1/05, 2/06, 15/08.

Vengono inoltre previste le seguenti indennità aggiuntive, in analogia a quanto previsto per gli Agenti facenti parte del Corpo Unico dell'Unione Terre di Castelli, poiché sin dal giugno 2008 anche il Comune di Marano sul Panaro è parte integrante di tale Corpo:

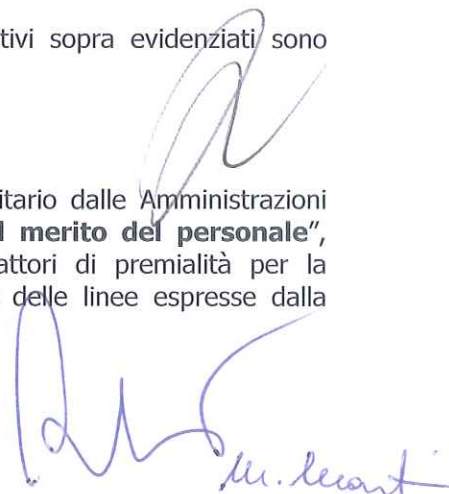
- servizi prevalentemente serali: €. 40,00
- servizi prevalentemente notturni: €. 75,00
- servizi prevalentemente serali festivi: €. 70,00
- servizi prevalentemente notturni festivi: €. 85,00

Si considerano festive le prestazioni disagiate che iniziano in giornata festiva.

Nel caso in cui il preavviso di chiamata sia inferiore ai tre giorni, gli incentivi sopra evidenziati sono aumentati di €. 20,00.

Produttività selettiva.

Le parti, tenendo in debito conto delle linee di indirizzo, fornite in modo unitario dalle Amministrazioni dell'area vasta dell'Unione, "**riconoscimento della professionalità e del merito del personale**", convengono di riconoscere per l'anno 2010 un compenso correlato a fattori di premialità per la realizzazione di progetti/obiettivi strategici, previamente individuati sulla base delle linee espresse dalla Giunta comunale.



M. Levent

In coerenza con le linee di indirizzo i progetti/obiettivi hanno coinvolto un numero limitato di dipendenti, il prospetto che segue individua: progetti – importo assegnato ai progetti – dipendenti coinvolti.

Sulla base del grado di coinvolgimento del personale nonché dell'apporto/impegno individuale il responsabile di settore provvederà al riparto della quota tra i partecipanti al progetto/obiettivo.

Comune di Marano - obiettivi/progetti - 2010

importo progetto	nr.dip.	descrizione progetto	
800	2	Restyling di piazza Matteotti e arredi (PEG n. 8)	Nicola Obici e Bergonzini Agostino
900	2	Emergenza neve e interventi sulla viabilità minore (PEG n. 10)	Guidi Gradito e Bellucci Pietro
600	1	Informatizzazione archivio edilizia (PEG n. 2)	Proserpio Lorella
350	1	Nuove procedure per la gestione dei servizi scolastici (mensa, pre-post scuola, trasporto scolastico) mediante software SOSIA (PEG n. 1)	Mislej Patrizia
250	1	Festival Nazionale ed Europeo del Teatro dei Ragazzi (PEG n. 3)	Montanari Rossana
1.000	3	Recupero TARSU (PEG n. 2)	Zanni Patrizia, Ferrari Antonio, Soli Daniela
850	2	Riscossione e recupero "crediti pregressi" (PEG n. 2)	Ferrari Antonio e Zanni Patrizia
850	1	Misure organizzative finalizzate al rispetto della tempistica dei pagamenti-gestione liquidità (PEG n. 3)	Ferrari Antonio
1.650	2	Nuova organizzazione e gestione dell'Albo pretorio (PEG n. 4)	Campani Rosanna e Stanzani Leda
1.050	2	Nuova organizzazione Servizi Demografici (PEG n. 6) :	Cantergiani Maria Osanna e Belletti Rossella
8.300	17		

Totale Premialità 2010

8300

Indennità di rischio. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (in base alla valutazione dei rischi, il personale interessato è: personale addetto al servizio manutenzione (squadre esterne) e personale esposto per oltre 20 ore settimanali al Videoterminale
- competete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo Professionale
Caposquadra – conduttore moc – operai specializzati
Istruttori Collaboratori Professionali

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.9.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali e precisamente nelle sottoindicate aree di attività:

Area di attività
Protezione civile, pronto intervento manutenzione patrimonio, viabilità, rete di pubblica illuminazione, impianti semaforici, snevamento

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Detto personale e le rispettive spettanze, viene individuato come segue in base al valore medio mensile dei valori maneggiati:

ECONOMO: un valore pari a € 1,55 giornalieri per le giornate di effettiva presenza in servizio;

AGENTE POLIZIA MUNICIPALE periodo 1.1/31.5.2010: un valore pari ad €. 0,52 giornalieri per le giornate di effettiva presenza in servizio esclusi domeniche e festivi;

SERVIZI DEMOGRAFICI: un valore pari ad €. 1,50 per le giornate di effettiva presenza in servizio esclusi domeniche e festivi;

SERVIZIO TECNICO: un valore pari ad €. 0,52 giornalieri per le giornate di effettiva presenza in servizio esclusi domeniche e festivi;

SERVIZIO SEGRETERIA: un valore pari ad €. 0,52 giornalieri per le giornate di effettiva presenza in servizio esclusi domeniche e festivi;

Progressione economica.

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale prendono atto che i criteri di attribuzione dell'istituto, sono perfettamente coerenti con le linee tracciate dal D.L.gvo 150/2009.

Sono infatti stati rispettati i seguenti principi:

- selettività
- correlazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema permanente di valutazione
- titolo prioritario per l'attribuzione del beneficio: la collocazione nella fascia di merito alta

attribuzione ad una limitata percentuale annua del personale collocato nella graduatoria di merito.

Come primo passo nella omogeneizzazione dei trattamenti economici accessori auspicata nell'intesa quadro del 15.2.2011, le parti decidono di uniformarsi al disciplinare sui criteri per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali del 15.06.2009 tuttora in vigore presso l'Unione terre di Castelli e l'ASP G.Gasparini limitatamente all'anzianità richiesta per la partecipazione alla selezione che si riporta di seguito:

.....Omissis.....

Art. 1 - Criteri per la selezione

1. **Anzianità richiesta.** Possono partecipare alla selezione i dipendenti che possiedono, alla data del 31.12. dell'anno immediatamente precedente la selezione, la seguente anzianità di servizio a tempo indeterminato, nella posizione economica posseduta ed abbiano prestato servizio presso gli Enti ai quali si applica il presente accordo:

a) anni due e con almeno un anno di effettiva presenza nel biennio, per i seguenti passaggi denominati Gruppo A:

A1-A2; A2-A3; A3-A4 A4-A5;
B1-B2; B2-B3; B3-B4; B4-B5; B5-B6;
C1-C2; C2-C3; C3-C4; D1-D2

b) anni tre e con almeno un anno e mesi 6 di effettiva presenza nel triennio, per i seguenti passaggi denominati Gruppo B:

B6-B7 - C4-C5 - D2-D3 - D3-D4 - D4-D5 - D5-D6
e per eventuali successive posizioni economiche finali di categoria, derivanti da future integrazioni della contrattazione collettiva nazionale.

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale in coerenza con i principi concordati nell'accordo quadro del 15/02/2011, destinano all'istituto delle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2010 risorse economiche pari ad euro **2.114** e approvano per l'anno 2010 il finanziamento delle seguenti progressioni economiche orizzontali:

PROPOSTE	2010	SPESA 2010
B3-->B4	1	2.114
C3-->C4	1	
D1-->D2	1	
TOTALI	3	

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA



Lu. Leant'

Le parti, come da intesa quadro del 15.2.2011, intendono attivare già dall'anno 2010, il percorso di armonizzazione dei criteri della produttività collettiva approvata con accordo quadro del 12.05.2005, che si allega al presente atto, sulla base di elementi di scala parametrica e di fattori correttivi della presenza in vigore presso l'Unione terre di Castelli.

Viene rimarcato che i principi previsti dall'intesa quadro del 12.5.2005 sui quali reggono i criteri di valutazione del personale e di erogazione dei compensi incentivanti i cui principi sono perfettamente in linea con quelli che si evincono dal decreto 150/2009 e dal CCNL 31.7.2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG e valutazione del merito.

Le parti ribadiscono che la disciplina dell'istituto, rispetta gli ordinari principi in materia di premialità in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti.

L'art .5 del CCNL 31.7.2000 sancisce, infatti, che l'assenza del dipendente, al di là della motivazione, non produce diretta e corrispondente decurtazione della produttività, ma che occorre valutare in un quadro più ampio, qual è stata l'effettiva incidenza dell'assenza in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

Le parti, alla luce di quanto concordato nell'intesa del 15.2.2011, prendono atto che per l'anno **2010**, sarà liquidato un incentivo pari ad **euro 1.200 per la categoria C**.

L'erogazione dei compensi, subordinata alla valutazione del Dirigente/Responsabile di struttura, limitatamente all'anno 2010, terrà conto dell'apporto individuale secondo i parametri e con utilizzo delle schede di valutazione in uso presso l'ente indicate "Nella proposta di una metodologia di valutazione permanente per il Comune di Marano" approvata con deliberazione di giunta n.20/2007.

A decorrere dalla prossima sessione negoziale l'accordo quadro del 12.5.2005 sarà applicato integralmente fatte salve eventuali modifiche/integrazioni da gestire a livello unitario nell'area vasta dell'Unione Terre di Castelli.



Mr. Leccant