

Unione Comuni del Sorbara
Servizio Unico del Personale

Comune di Ravarino
Contratto Collettivo
Integrativo Aziendale

2014

Contratto Integrativo Aziendale Anni 2012-2014

Ricordato che:

- con provvedimento proprio l'amministrazione comunale di Ravarino, nell'ambito del processo di contenimento della spesa pubblica, ha predisposto la costituzione del fondo per gli anni 2012, 2013 e 2014.
- le parti si sono incontrate per definire la ripartizione del fondo per l'esercizio di riferimento ed hanno siglato la bozza di contratto in data 20.03.2014.
- la Giunta con propria delibera n. 26 del 11.04.2014 ha approvato la bozza di Contratto integrativo aziendale autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva dell'accordo.

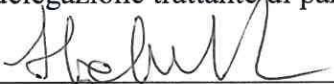
Le parti in data odierna si riuniscono per la sottoscrizione definitiva del contratto già siglato in data 20.03.2014 ed allegato.

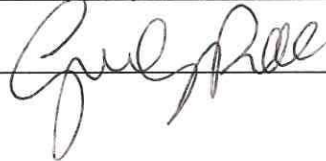
All'interno dell'accordo, il titolo : "Fondo 2014 preintesa per la suddivisione" si approva come "Fondo 2014 suddivisione".

All'interno dell'accordo, la frase : "Relativamente all'anno scolastico 2012-2013, 2013-2014 le parti concordano di erogare l'indennità educatori nell'importo previsto all'art. 31 comma 7, citato, di € 61,97," si approva come "Relativamente all'anno scolastico 2012-2013, 2013-2014 le parti concordano di erogare l'indennità educatori nell'importo previsto".

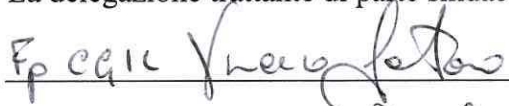
26.05.2014

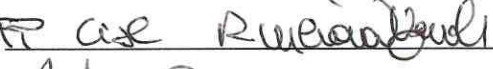
La delegazione trattante di parte pubblica








La delegazione trattante di parte sindacale














ORIGINALE

Le parti sottoscrivono la presente bozza di contratto relativa alla distribuzione del Fondo anno 2012 rideterminato e alla distribuzione del Fondo per gli anni 2013 e 2014.

Ricordato che:

- l'amministrazione comunale di Ravarino ha predisposto la prima costituzione del fondo per l'anno 2012 : fondo di complessivi € 119.250,69
- la ripartizione del fondo era stata così definita tra le parti:

**Fondo 2012: preintesa
per l'erogazione**

PARTE STABILE

Indennità di turno	
Indennità di reperibilità	3.000,00
Indennità di rischio	1.700,00
Indennità di disagio	3.000,00
Indennità per maneggio valori	800,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)	10.500,00
Fondo indennità di comparto	15.000,00
Fondo progressioni orizzontali	20.800,00
Fondo particolari responsabilità	12.500,00
Fondo per particolari figure	1.750,00
totale stabili	69.050,00

PARTE VARIABILE

Fondo per la Performance:		50.200,69
di cui performance individuale e di risultato	40.200,69	
performance organizzativa	10.000,00	
Fondo progetti art.15 lett.K: performance organizzativa progetto ici		
totale variabili		50.200,69
totale complessivo		119.250,69

St. a.:
[Handwritten signatures and initials]

Con proprio provvedimento l'amministrazione comunale di Ravarino, ha predisposto la rideterminazione del fondo per l'anno 2012 e la costituzione del fondo per gli anni 2013 e 2014.

A seguito dell'azione sopra descritta i fondi sono costituiti come definiti:

Per l'anno 2012: il fondo è stato integrato per gli effetti di: maggiori economie, come segue: fondo di complessivi € 120.397,12 al netto delle decurtazioni.

Per l'anno 2013 in prima costituzione: fondo di complessivi € 126.420,33 al netto delle decurtazioni.

Per l'anno 2014 in prima costituzione: fondo di complessivi € 119.100,60 al netto delle decurtazioni.

Le parti si sono incontrate per definire la ripartizione del fondo per gli esercizi di riferimento. Al termine del confronto si concorda quanto segue:

Fondo 2012 suddivisione

PARTE STABILE

Indennità di turno	
Indennità di reperibilità	3.000,00
Indennità di rischio	1.700,00
Indennità di disagio	4.300,00
Indennità per maneggio valori	800,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)	10.500,00
Fondo indennità di comparto	15.000,00
Fondo progressioni orizzontali	20.800,00
Fondo particolari responsabilità	12.500,00
Fondo per particolari figure	1.750,00
totale stabili	70.350,00

PARTE

VARIABILE

Fondo per la performance:	50.047,12
individuale/servizio	47.047,12
organizzativa	3.000,00
totale variabili	50.047,12
totale complessivo	120.397,12

Fondo 2013 suddivisione

PARTE STABILE

Indennità di turno	
Indennità di reperibilità	3.000,00
Indennità di rischio	1.700,00
Indennità di disagio	4.300,00
Indennità per maneggio valori	800,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)	10.500,00
Fondo indennità di comparto	15.000,00
Fondo progressioni orizzontali	20.800,00
Fondo particolari responsabilità	12.500,00

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: a large signature.
 - Middle right: "C. B. A." and "M. B. A."
 - Bottom right: "M. B. A." and "M. B. A." with a large flourish.

Fondo per particolari figure	1.750,00
totale stabili	70.350,00

**PARTE
VARIABILE**

Fondo per la performance:	50.070,33
individuale/servizio	47.070,33
organizzativa	3.000,00
Compensi	
terremoto	6.000,00
totale variabili	6.000,00
totale complessivo	56.070,33
	126.420,33

Fondo 2014 preintesa per la suddivisione

PARTE STABILE

Indennità di turno	
Indennità di reperibilità	2.000,00
Indennità di rischio	1.500,00
Indennità di disagio	4.300,00
Indennità per maneggio valori	500,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)	10.000,00
Fondo indennità di comparto	14.800,00
Fondo progressioni orizzontali	21.100,00
Fondo particolari responsabilità	13.400,00
Fondo per particolari figure	1.450,00
totale stabili	69.050,00

**PARTE
VARIABILE**

Fondo per la performance:	50.050,60
individuale/servizio	47.050,60
organizzativa	3.000,00
totale variabili	50.050,60
totale complessivo	119.100,60

Le parti specificano inoltre le voci di distribuzione del fondo:

PARTE STABILE:

INDENNITA' DI TURNO: fattispecie prevista dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000 che non trova applicazione nell'attuale contesto organizzativo dell'ente.

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ: fattispecie prevista dall'art. 23 CCNL del 14.09.2000 e art. 11 CCNL del 05.10.2001.

Indennità corrisposta alle seguenti figure professionali:

Istruttori amministrativi in servizio presso l'Anagrafe nel caso in cui il servizio osservi la chiusura per due giorni consecutivi, per festività o ponti; a turno le operatrici sono reperibili

Stora
Ruo
[Signature]
[Signature]

nel secondo giorno di chiusura, almeno per tre ore, al fine di raccogliere le denunce relative ai decessi.

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Figure professionali in servizio presso i diversi servizi comunali e che garantiscano la disponibilità nell'ambito del piano neve. Importi da corrispondere, e modalità di liquidazione sono definite in specifico accordo sottoscritto tra le parti.

Liquidazione a consuntivo in un'unica soluzione al termine del periodo.

INDENNITÀ DI RISCHIO: fattispecie prevista dall'art. art 41 CCNL del 22.01.2004 e art. 37 CCNL del 14.09.2000

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate nelle prestazioni attribuite alle figure di profilo operaio presenti in dotazione organica. Esse svolgono continui cambi di attività poiché la necessità di svolgere una generalità di compiti non permette di individuare mansioni specialistiche e al contrario richiede di svolgere, con ausilio di strumenti tecnici e tecnologici differenti e complessi, diverse attività manuali che possono rientrare, in parte e limitatamente alle competenze del singolo profilo, tra quelle dell'idraulico, dell'elettricista, del falegname o del muratore.

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

INDENNITÀ DI DISAGIO: fattispecie prevista dall'art. 17 comma e CCNL del 01.04.1999

La diversa organizzazione del lavoro consente di razionalizzare le prestazioni dei lavoratori e ridurre i disagi legati alle attività cui gli stessi devono provvedere.

Le parti concordano nell'individuazione dei seguenti criteri per l'incentivazione delle seguenti attività/prestazioni disagiate:

Attività/prestazioni di lavoro che comportano, per la loro specificità oggettiva, articolazioni orarie non flessibili o un orario spezzato in più di due periodi nel corso della giornata (autisti).

a) Al personale impiegato a garantire il servizio di trasporto scolastico, viene riconosciuta una indennità massima di € 67,14 mensile, riparametrata sulla base della presenza e dell'articolazione oraria non flessibile.

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

Particolari prestazioni di lavoro che richiedono una disponibilità soggettiva che può comportare una considerevole riduzione della flessibilità e della propria organizzazione operativa; a tali lavoratori si riconosce un'indennità commisurata al disagio organizzativo.

b) personale del servizio cultura che è impegnato nella organizzazione di eventi fiere e manifestazioni che coinvolgono la cittadinanza e che comportano una presenza con articolazioni orarie non flessibili anche serali. Al personale viene riconosciuta dall'anno 2012 una incentivazione pari ad € 200,00, a fronte di un numero di presenze non inferiori a sette e pari ad € 450,00 annuali a fronte di un numero di presenze non inferiore a quindici, con liquidazione: annuale sulla base della presenza, dell'articolazione disagiata e della richiesta del Responsabile di Area;

Liquidazione annuale a consuntivo delle prestazioni erogate l'anno precedente previo atto di liquidazione assunto dal Responsabile dell'Area, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

c) figure che svolgono prestazioni che richiedono notevole disponibilità in relazione alla gestione di situazioni improvvise che, se non sono tempestivamente affrontate e risolte, possono causare il mancato funzionamento della struttura con danni anche all'utenza:

Storai
Storai
Storai

Operai: viene riconosciuta una indennità massima di € 25,82 mensili; riparametrata sulla base della presenza, degli interventi e della richiesta del Responsabile di Area;

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

Istruttore Responsabile del procedimento presso il Servizio Anagrafe: viene riconosciuta una indennità massima di € 25,82 riparametrata sulla base degli interventi e della richiesta del Responsabile di Area;

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

Istruttore Responsabile del procedimento presso il Servizio Segreteria: viene riconosciuta una indennità massima di € 25,82 riparametrata sulla base degli interventi e della richiesta del Responsabile di Area;

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

Istruttore Responsabile del procedimento presso il Servizio Amministrativo Lavori pubblici: viene riconosciuta una indennità massima di 25,82 riparametrata sulla base degli interventi e della richiesta del Responsabile di Area.

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI: fattispecie prevista dall'art 36 CCNL del 14.09.2000.

Istruttore amministrativo in servizio presso il servizio Ragioneria (o in alternativa presso il servizio tributi) adibito in via continuativa ad un servizio che comporta il maneggio di valori di cassa e tenuto a rendere il conto di gestione. L'indennità, pari ad € 1,03 giornalieri, compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

INDENNITA' EDUCATORI: fattispecie prevista dall'art 6 del CCNL del 05.10.2001 e dall'art.31 comma 7 del CCNL del 14.09.2000.

L'indennità di cui all'art. 31 comma 7 del CCNL del 14.09.2000 è determinata in € 103,29 per l'anno scolastico 2011-2012, sulla base di quanto stabilito dall'accordo sul funzionamento dell'asilo nido sottoscritto il 11.09.2001 .

Relativamente all'anno scolastico 2012-2013, 2013-2014 le parti concordano di erogare l'indennità educatori nell'importo previsto all'art. 31 comma 7, citato, di € 61,97, riservandosi di definire, nell'ambito della contrattazione per lo specifico servizio, l'ammontare dell'indennità relative al disagio delle lavoratrici a fronte delle particolari forme di erogazione del servizio. Contrattazione da attivarsi entro il mese di settembre 2014.

Educatrici in servizio presso il nido comunale.

Liquidazione mensile per 12 mesi per la fattispecie prevista dall'art 6 del CCNL del 05.10.2001;

Liquidazione mensile per 10 mesi per la fattispecie prevista dall'art. 31 comma 7 del CCNL del 14.09.2000.

INDENNITA' DI COMPARTO: fattispecie prevista dall' art 33 del CCNL del 22.01.2004.

Indennità con carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, corrisposta al personale per dodici mensilità.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI: fattispecie prevista dall' art 5 del CCNL del 31.03.1999 dall' art 9 del CCNL del 11.04.2008 e dall'art 34 del CCNL del 22.01.2004

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, sono interamente a carico delle risorse decentrate.

Indennità corrisposta al personale per tredici mensilità.

PARTICOLARI RESPONSABILITÀ E PARTICOLARI E SPECIFICHE FIGURE:
fattispecie previste dagli articoli 17 del CCNL 01.04.1999, 36 del CCNL del 2004 e s.m.i.

Le parti concordano sulla pesatura delle posizioni come indicate nell'allegato al presente verbale.

Liquidazione ogni quadrimestre.

PARTE VARIABILE:

FONDO PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DI RISULTATO:

Vengono confermati gli importi già definiti per ciascun profilo professionale suddivisi fra performance individuale e performance di risultato individuale e di servizio (25% degli importi relativi alla performance individuale) che qui si richiamano:

L'importo relativo alla performance individuale, è articolato in funzione delle categorie professionali e può essere determinato fino ad un valore annuo lordo massimo pari alle sotto indicate somme:

Cat. A	Euro 1.069,80
Cat. B	Euro 1.152,00
Cat. B3	Euro 1.316,64
Cat. C	Euro 1.481,16
Cat. D	Euro 1.645,80

L'importo relativo alla performance di risultato individuale e di servizio, viene determinata fino ad un valore del 25 % della performance individuale attribuita alle diverse categorie e determinata in massimi:

Cat. A	Euro 267,45
Cat. B	Euro 288,00
Cat. B3	Euro 329,16
Cat. C	Euro 370,29
Cat. D	Euro 411,45

La valutazione relativa alla performance individuale (essere e saper essere, fare e saper fare) è effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento e validata dal Nucleo di valutazione, sulla base degli indicatori definiti nella scheda di valutazione, a cadenza quadrimestrale.

L'erogazione degli emolumenti relativi alla performance individuale (essere e saper essere, fare e saper fare) avviene (annualmente) a seguito di valutazione individuale effettuata dal Responsabile dell'area di riferimento, validata dal Nucleo di valutazione, sulla base degli indicatori definiti nella scheda di valutazione.

L'erogazione degli emolumenti relativi alla performance di risultato individuale e di servizio (raggiungimento degli obiettivi di Peg) avviene a seguito di valutazione individuale effettuata annualmente dal direttore dell'area di riferimento, sulla base degli indicatori definiti nel PEG.

La valutazione dell'apporto individuale viene effettuata dai direttori d'area anche tenuto conto dell'effettiva presenza in servizio dei singoli lavoratori. Le assenze dal servizio riducono in misura proporzionale gli emolumenti previsti.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like 'Giacca' and 'M. B.'.

La valutazione relativa alla performance individuale interessa tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato;

La valutazione relativa alla performance di risultato individuale e di servizio ha cadenza annuale, interessa tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato ed è posta al vaglio del Nucleo di Valutazione.

Per il personale assunto a tempo determinato non si procede all'erogazione del salario di performance individuale e di risultato individuale e di servizio per oggettiva limitazione imposta dal legislatore. L'istituto di natura premiante non si concilia con la brevità e temporaneità del rapporto di lavoro.

Per il personale neo assunto, e per il personale inserito per mobilità in entrata, e proveniente da enti diversi dall'Unione e dagli enti aderenti all'Unione, si procede alla erogazione del salario di performance individuale e di risultato individuale e di servizio (produttività aziendale) nel limite del 50% dell'importo previsto per profilo professionale, per il primo anno di lavoro; del 75% per il secondo anno e del 100% per il terzo anno consecutivo di lavoro.

Con l'approvazione del PEG, entro 60 giorni, i Direttori d'Area portano a conoscenza dei dipendenti, in appositi incontri di area/settore/servizio, gli obiettivi in esso contenuti.

Disciplina in caso di assenza:

In caso di interdizione anticipata dal lavoro, maternità obbligatoria (5 mesi) e primo mese di congedo parentale:

Performance individuale: valutata congelando l'ultima valutazione;

(Esempio: se l'ultima valutazione ha dato il punteggio di almeno 160: corresponsione del 100% della retribuzione di performance individuale per i mesi di assenza);

Performance di risultato: valutata calcolando la media dei risultati di tutti i dipendenti dell'ente;

(Esempio: se l'ente è composto di 30 collaboratori, di cui 29 hanno raggiunto il 75% degli obiettivi e una non è valutabile perché assente per maternità: $(75 \times 29) + 0 = 2175:30 = 72,5$: corresponsione della corrispondente quota della retribuzione di performance individuale, per i mesi di assenza);

In caso di congedo parentale al 30% (5 mesi):

Performance individuale: valutata congelando l'ultima valutazione e applicando il 30%;

(Esempio: se l'ultima valutazione ha dato il punteggio di almeno 160: corresponsione del 30% della retribuzione di performance individuale per i mesi di assenza);

Performance di risultato: valutata calcolando la media dei risultati di tutti i dipendenti dell'ente e applicando il 30%

(Esempio: se l'ente è composto di 30 collaboratori, di cui 29 hanno raggiunto il 75% degli obiettivi e una non è valutabile perché assente per congedo parentale: $(75 \times 29) + 0 = 2175:30 = 72,5$: la quota del 15% della performance attribuita, è applicato al 30% per i mesi di assenza).

Relativamente alle altre assenze, si confermano i criteri già in essere, adattati alla cadenza dell'erogazione del salario di performance individuale:

Relativamente al salario di *Performance individuale* da liquidarsi sulla base della valutazione espressa dai Responsabili di servizio, la valutazione viene effettuata tenuto conto **della prevalenza dell'attività lavorativa della risorsa umana funzionalmente assegnata.**

Per prevalenza viene individuato il criterio temporale dell'aver effettuato almeno 64 giorni lavorativi nel quadrimestre.

Al di sotto di tale limite il giudizio espresso dal Responsabile dovrà tenere conto dell'oggettiva assenza dal servizio fino a rendere la prestazione non valutabile nel caso di assenza molto prolungata nell'ambito del quadrimestre.

Si precisa che si considera equiparata alla presenza in servizio la fruizione di istituti contrattuali disciplinati tra l'altro dall'art. 19 comma 1 limitatamente al lutto e comma 7 del CCNEL del 06/07/1995, e dal comma 5 dell'art. 71 della legge 133/08.

In particolare il lavoratore è considerato presente quando ricorrono i seguenti istituti:

- allattamento;
- permesso breve;
- assemblea sindacale;
- ferie;
- giorno di riposo settimanale;

Storici
du
M
BB
BB
BB

- permesso donazione Avis;
- permesso per citazione a testimoniare;
- permesso per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permesso per gravi motivi (art. 4 comma 1 legge 53/00);
- permesso legge 104 per dipendente portatore di handicap;
- permesso per lutto;
- recupero domenica lavorativa;
- recupero gestione o recupero di ore lavorate in più;
- partecipazione ai seggi elettorali in qualità di Presidente, Scrutatore, Segretario, Rappresentante di lista.

Relativamente al corrispettivo dell'indennità di *Performance di risultato* viene ribadito il criterio della prevalenza funzionale ed organizzativa nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi di Peg. Pertanto nella valutazione e nella conseguente redazione della scheda di liquidazione del risultato il Responsabile di servizio terrà conto dell'effettivo raggiungimento dei risultati da parte del proprio collaboratore.

Le parti si danno reciproco affidamento affinché venga effettuata una verifica delle assenze dal servizio del personale.

Se il dipendente è stato assente per almeno 40 giorni lavorativi nel quadrimestre (escluse le assenze considerate presenza) il Servizio unico del personale segnala la circostanza al Responsabile di servizio e la prestazione non è valutabile.

Se il dipendente è stato assente per almeno 30 giorni lavorativi nel quadrimestre (escluse le assenze considerate presenza) il Servizio unico del personale segnala la circostanza al Responsabile di servizio, la prestazione di norma è valutabile ma il punteggio è inferiore a 160.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

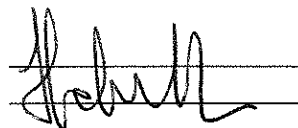
PROGETTI: fattispecie prevista dall' articolo 17 comma 2 lettera a del CCNL 01.04.1999.

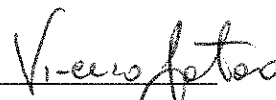
I progetti sono gestiti dalle singole Aree di riferimento, che individuano i lavoratori potenzialmente interessati e che articolano la partecipazione dei medesimi sulla base dello schema allegato.

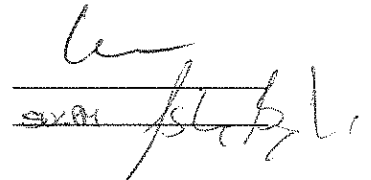
PROGETTI: fattispecie prevista dall' articolo 15 comma 1 lettera k del CCNL 01.04.1999.

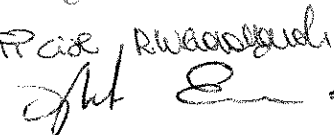
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale .

Ravarino, 20/3/2010


Giulio Rossi

Fp 0911 
Storci Roberto


Silvia

Fp 0911 
Riccardo

Dichiarazione a verbale della parte sindacale.

Le rappresentanze del personale, considerati gli sforzi profusi dal personale in occasione degli eventi calamitosi verificatisi nel mese di gennaio 2014 e che è stato riconosciuto dall'Amministrazione, ritengono opportuno rappresentare alla parte pubblica l'opportunità di corrispondere al personale le risorse della produttività con criteri analoghi a quelli precedentemente adottati, a titolo di riconoscimento dell'attività svolta e limitatamente all'esercizio 2014.

Ravarino, 20.03.2014



Stora Roberto
GulyPera

Dichiarazioni a verbale.

Le parti si danno atto di fissare entro la fine del mese di giugno 2014 un incontro per conoscere la pianificazione didattica per l'anno 2014 per i restanti mesi dell'anno in parola.

Contestualmente si concorda di fissare comunque entro la fine del mese di gennaio dell'anno la data utile per la presentazione della proposta della pianificazione didattica per i successivi adempimenti connessi alla partecipazione sindacale.

Ravarino, 20.03.2014



Stora Roberto
GulyPera

In considerazione delle mutate esigenze organizzative che hanno determinato una modifica della distribuzione dei carichi di lavoro, con particolare riferimento alle funzioni di responsabilità, le parti si impegnano a fissare un incontro entro e non oltre il 30.04 anche per una rivisitazione dei pesi da considerare utili alla distribuzione delle risorse relative al fondo di produttività per quanto attiene al fondo per le particolari responsabilità per l'anno 2014.

Ravarino, 20.03.2014

Stora Roberto
GulyPera