

**UNIONE COMUNI DEL
SORBARA**

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Premesso che:

L'Amministrazione dell'Unione di concerto con le OO.SS. e la R.S.U. è pervenuta alla definizione di un modello di relazioni sindacali informato al rispetto delle specificità e delle prerogative delle parti coinvolte e degli attori presenti nella contrattazione. Modello che ha permesso di raggiungere significativi risultati in termini di qualità del lavoro, e quantità di servizi erogati, caratterizzato complessivamente da una professionalità diffusa, identificazione generalizzata del personale all'attività svolta. Risultati che si sommano a quelli raggiunti in termini di attenzione al risultato e flessibilità dell'organizzazione e della gestione complessiva dei servizi.

Ritenuto oggi opportuno:

- riconfermare il modello di relazioni sindacali e le tipologie di **valutazione permanente del personale**, già definite in occasione dell'approvazione dei precedenti contratti aziendali;
- sviluppare le forme di organizzazione e gestione dei servizi che tendono ad una articolazione sovracomunale nell'aspettativa di realizzare specializzazione professionale e ottimizzazione delle risorse e per tanto perseguire un miglioramento intrinseco del servizio erogato;
- continuare ad articolare le modalità di ripartizione del salario nel rispetto delle seguenti modalità organizzative:
 - individuazione nei Responsabili d'area dei soggetti titolari delle competenze e delle responsabilità decisionali e di risultato proprie dei dirigenti;
 - incentivazione delle forme di collaborazione fra i dipendenti inquadrati in categorie differenti, in un'ottica di raggiungimento dei risultati attesi;
 - sviluppo della fungibilità delle funzioni e dei ruoli esecutivi e gestionali di risultato, in un'ottica di integrazione e suddivisione dei compiti su base specialistica;
 - condivisione dei profili di responsabilità per quanto attiene i procedimenti e la tutela della privacy;
- far tesoro dei criteri di ripartizione del lavoro e delle responsabilità basati sulla specializzazione di singoli nell'ambito di lavori di gruppo, intercambiabilità dei soggetti all'interno dei servizi oltre che la ricordata attenzione ed orientamento ai risultati;
- riconoscere l'applicazione degli istituti relativi al salario aziendale anche ai dipendenti assunti in Contratto Formazione Lavoro, che abbiano maturato il periodo di formazione, con esito positivo, e il cui rapporto giuridico non sia stato trasformato in rapporto a tempo indeterminato a causa dei limiti imposti dalla normativa finanziaria;

Dato atto del trasferimento del Servizio personale dal 01.01.05, potenziato e ristrutturato attraverso la costituzione del servizio unico del personale, tramite convenzione con il Comune di Nonantola, la creazione di un polo specializzato nella gestione del personale, organizzato con risorse umane dipendenti dell'unione e del Comune di Nonantola;

Dato atto che il Comune di Nonantola ha destinato risorse economiche per finanziare il salario accessorio dei propri dipendenti utilizzati nell'ambito della gestione associata, come previsto dall'art. 13 del CCNL del 22/01/2004. e per la durata temporale delle convenzioni;

Dato atto che le attività svolte da personale comandato comportanti l'assunzione di particolari e specifiche responsabilità possono essere valutate ai fini della pesatura ed articolazione dell'indennità per particolari responsabilità già determinata presso i singoli comuni.

Tutto ciò premesso ed a seguito degli incontri fra delegazione di parte pubblica e O.O.SS./RSU, viene definito il contratto integrativo aziendale – parte giuridica per gli anni 2007-08-09.

Articolo 1)

Il contratto aziendale è costituito sulla base dei quanto stabilito dall'articolo 15 del CCNEL del 01/04/1999 così come determinato nel suo valore storico di lire 66.800.000 per il personale dipendente e lire 33.000.000 per il personale comandato corrispondenti rispettivamente ad € 34.499,32 e 17.043,08 valore calcolato in osservanza dell'articolo 15 citato in occasione della determinazione dei fondi per l'anno 2001. Le risorse così determinate sono state aggiornate negli anni sulla base delle disposizioni contrattuali e di legge.

In particolare per gli anni 2007-08, i fondi sono stati costituiti come descritto nel contratto aziendale parte economica – (allegato A).

Per l'anno 2009 **i fondi sono costituiti** quale preintesa per permettere un'effettiva programmazione delle attività e per la definizione degli obiettivi; in attesa delle disposizioni del CCNL (alleg B).

Articolo 2)

Il contratto aziendale prevede la **ripartizione dei seguenti fondi:**

- Indennità di turno, reperibilità, rischio;
- Banca ore;
- L'indennità educatori (CCNL 14/09/2000) non è più prevista dal settembre 2006 poiché i servizi sono ritornati nei singoli comuni;
- Indennità di comparto;
- Compenso incentivante art. 13 CCNL del 22/01/2004;
- Contratto decentrato Polizia Municipale (come da allegato)

La disciplina della ripartizione contenuta nell'art. 17 CCNL 01/04/1990 ,determina direttamente le modalità con cui devono essere ripartiti gli emolumenti definiti nei fondi sopra descritti, o rimanda a liquidazioni anche in base all'effettiva presenza in servizio.

Relativamente a:

- Fondo per particolari responsabilità
- Fondo per particolari figure

le parti hanno definito, secondo le indicazioni dell'art. 36 CCNL 22.01.04 i seguenti criteri:

articolazione delle pesatura delle indennità in relazione alle responsabilità (Responsabilità di procedimento, di gestione del personale, di risultato) affidate a personale non investito dell'area delle posizioni organizzative, ma con compiti e competenze di raccordo nell'ambito dei servizi.

Le parti hanno altresì definito e determinato la pesatura dei compensi per figure che svolgono specifici compiti all'interno dei Servizi.

I criteri vengono declinati nell'articolazione definita nel contratto aziendale parte economica (Allegato C).

Le indennità di cui all'art. 36 CCNL 22/01/2004 e s.m.i vengono liquidate con cadenza trimestrale.

Relativamente alle modalità di riparto del Fondo progressioni orizzontali le parti hanno concordato i seguenti criteri, primo approccio al tema della definizione di regole comuni e condivise in ambito sovracomunale, per quanto attiene ai percorsi di determinazione delle progressioni orizzontali.

Criteri generali

Sono individuati, al fine di definire le modalità di attuazione della progressione orizzontale, i seguenti criteri:

- le proposte di progressione orizzontale sono redatte dal Responsabile di Area di riferimento, sentiti i pareri dei Responsabili di Servizio;
- il Responsabile di Area nel definire le proposte di progressione orizzontale deve considerare:
 - le capacità dimostrate dai propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - la preparazione tecnica e professionale dei propri collaboratori;
 - la disponibilità al lavoro nelle varie forme di flessibilità;
 - un congruo periodo di tempo di permanenza nel servizio specifico, quale riscontro dell'esperienza maturata;
 - la partecipazione con profitto ad iniziative di formazione e aggiornamento;

Relativamente alle proposte di progressione orizzontale riguardanti i Responsabili di Servizio, il Responsabile di Area deve considerare e valutare:

- la buona conoscenza sotto il profilo tecnico, giuridico, amministrativo, contabile delle procedure poste in essere dal servizio;
- un congruo periodo di tempo di permanenza nel servizio specifico, quale riscontro dell'esperienza maturata;
- una elevata predisposizione al lavoro con forme flessibili e di gruppo;
- un percorso di formazione individuale articolato e continuativo nel tempo;
- la proposta e la realizzazione di progetti di incremento dell'efficacia e/o produttività a favore dell'Ente.

Le proposte di progressione orizzontale per il personale apicale dell'ente sono avanzate dal Direttore Generale, sulla base dei criteri precedentemente descritti.

La Giunta, sulla base delle proposte formulate dai responsabili e dal Direttore Generale, previo confronto con le OO.SS./RSU, valuta le richieste di progressione, fatto salvo comunque il rispetto degli equilibri di bilancio.

Articolo 3)

Il contratto aziendale prevede la ripartizione dei seguenti fondi sulla base dei criteri legati al miglioramento dei servizi e improntati al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale:

- Fondo per la produttività di posizione individuale;
- Fondo per la produttività di risultato.

Le parti convengono che il trattamento economico accessorio di produttività del personale dipendente inquadrato nelle diverse categorie, sia collegato agli obiettivi predefiniti nel PEG, e sia composto:

- a) dalla retribuzione di posizione individuale relativa alle competenze, abilità e compiti svolti da ciascun dipendente;
- b) dalla retribuzione di risultato relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati formalmente con l'approvazione del PEG.

L'importo della produttività di posizione individuale, è articolata in funzione delle categorie professionali e può essere determinato fino ad un valore annuo lordo massimo pari alle sotto indicate somme:

Cat. B p.e. B3	Euro	1.203,15
Cat. C	Euro	1.481,09
Cat. D	Euro	1.666,22

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

Cat. B p.e. B3	Euro	300,79
Cat. C	Euro	370,27
Cat. D	Euro	416,55

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

La valutazione relativa alla produttività di posizione individuale viene effettuata dai Responsabili d'Area e confermata dal Direttore Generale a cadenza trimestrale; l'esito della medesima è comunicato agli interessati ed è trasmesso al Servizio unico del personale, affinché si proceda all'inserimento degli emolumenti nelle singole liquidazioni. Il Servizio unico del personale provvederà alla corresponsione in busta paga di norma entro il mese successivo e compatibilmente con le esigenze del servizio.

Al termine del primo esercizio finanziario le parti procedono ad una verifica sulla congruità dei tempi di pagamento.

La valutazione relativa alla produttività di risultato individuale viene effettuata dai Responsabili d'Area e confermata dal Direttore Generale a cadenza annuale a seguito delle valutazioni espresse circa i risultati raggiunti dalle Aree funzionali dal Nucleo di valutazione se nominato, o in alternativa dal Direttore Generale.

La valutazione relativa alla produttività di risultato individuale viene effettuata, di norma, entro il mese di marzo dell'anno successivo al periodo di riferimento e comunque non oltre il bimestre successivo alle valutazioni espresse dal Nucleo di valutazione, se nominato, o in alternativa dal Direttore Generale, circa i risultati raggiunti dalle Aree funzionali. Il Servizio unico del personale, procede all'inserimento delle singole liquidazioni negli emolumenti, di norma entro il mese successivo.

Nel caso di una valutazione non positiva i Responsabili d'area acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla R.S.U. o dalla Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In allegato il modello di valutazione predisposto dalla conferenza di direzione. (Allegato D).

Le delegazioni trattanti, a consuntivo di ogni anno analizzeranno, anche su richiesta di una delle parti, gli elementi caratterizzanti i casi di valutazione non positiva, per ricavarne indicazioni e correttivi utili al miglioramento del sistema.

Fondo progetti

L'attività progettuale è tesa al miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati alla collettività, oltre al raggiungimento di più elevati standard di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa al fine di veder affermato il principio costituzionale di buon andamento ed imparzialità. I responsabili d'area nel definire le ipotesi progettuali devono valutare le modalità di svolgimento del progetto medesimo con particolare attenzione a:

- obiettivi specifici del servizio, dell'area, dell'intera amministrazione, sovracomunali;
- coinvolgimento del singolo o del gruppo;
- apporto individuale in termini di specifica preparazione e responsabilità dirette;
- congrua valutazione degli obiettivi raggiunti.

Al fine di garantire la necessaria omogeneità di comportamento i progetti vengono predisposti sulla base di un modello che si allega.

La Giunta sulla base delle risorse definite provvede ad individuare i progetti ritenuti di interesse strategico e quindi realizzabili e finanziabili.

Articolo 4)

Relativamente al personale preposto all'erogazione di servizi gestiti in convenzione con enti non appartenenti all'Unione comuni del Sorbara, trova applicazione quanto disciplinato dagli articoli 13 e seguenti del CCNEL del 22/01/2004.

In particolare le parti concordano per l'applicazione di un compenso incentivante alle figure professionali dipendenti del Comune di Nonantola coinvolte nell'organizzazione del servizio unico degli appalti e del servizio unico del personale. Compenso determinato fino ad un massimo di €. 25,00 mensili a favore degli istruttori direttivi e di €. 20,00 mensili per gli istruttori e collaboratori.

Articolo 5)

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) è uno degli strumenti necessari a coniugare il mantenimento e l'incremento della qualità dei servizi con la valorizzazione del lavoro e l'arricchimento professionale dei dipendenti. Il contratto integrativo, pur nella reciproca autonomia e nella distinzione dei ruoli, viene visto dalle parti come un utile momento di confronto e di sperimentazione di proposte organizzative, gestionali ed economiche qualificanti rivolte ai lavoratori e ai servizi.

Per le ragioni esposte vengono definite le seguenti tipologie di relazione:

RELAZIONI SINDACALI

Strumenti:

Gli atti oggetto di confronto fra le parti sono forniti in copia dall'Amministrazione, alle delegazioni trattanti nella misura opportuna al dispiegarsi delle "relazioni sindacali".

Su richiesta della RSU l'Amministrazione metterà a disposizione per consultazione materiale di supporto di tipo legislativo ed amministrativo.

La RSU potrà, per l'esercizio della propria attività unitaria, essere autorizzata ad utilizzare i normali strumenti in dotazione all'Ente.

Per la riproduzione e diffusione di materiale in quantità considerevole la RSU s'impegna a reintegrare il materiale di consumo di proprietà comunale utilizzato.

Agibilità:

Le riunioni tra le delegazioni trattanti sono convocate dall'Amministrazione possibilmente all'interno dell'orario di servizio, su un O.d.G. da concordare e si svolgono di norma nell'ambito dell'orario di lavoro.

Le parti si adopereranno per garantire la presenza dei componenti della RSU, che operano in servizi particolari o in stretto rapporto con l'utenza, al fine di permettere la loro partecipazione alla delegazione trattante.

Soggetti:

La delegazione trattante di parte pubblica è interlocutore e soggetto unico verso la delegazione di parte sindacale per le materie regolate dal presente CCDI e per quelle previste dal CCNL. È altresì dotata di piena autonomia negoziale e di potere decisionale.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNEL dell'01/04/1999 è così composta:

– per la parte pubblica, da:

Presidente: Responsabile del Servizio unico del personale.

Componenti: Direttore Generale;
Presidente dell'Unione / Assessore al personale o suo delegato;
Responsabile d'Area /Responsabile unità organizzativa interessato alla negoziazione specifica.

Il Presidente potrà disporre l'integrazione della delegazione così costituita con altri responsabili d'ufficio o di servizio qualora la materia oggetto di trattativa riguardi quello specifico ambito di intervento.

Fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di modificare la composizione, previa adozione di apposito atto deliberativo.

- per la parte sindacale da:

Componenti della rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.);

Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNEL.

Validità degli accordi:

Gli accordi sono validi se sottoscritti dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale. In caso di contrasti o posizioni differenziate gli accordi saranno comunque validi se sottoscritti dalla RSU.

Gli accordi raggiunti e sottoscritti fra le delegazioni trattanti saranno sottoposti su richiesta, da formalizzare entro 10 gg. dalla sottoscrizione, di una o più organizzazioni sindacali territoriali, o di un numero di lavoratori pari al 20%, a referendum approvativo fra tutti i lavoratori. La procedura deve concludersi entro 20 gg. dalla richiesta.

CONTRATTAZIONE

Sono materie di contrattazione decentrata ed integrativa gli aspetti che influiscono direttamente o indirettamente sulle condizioni di lavoro dei dipendenti, come previsto dall'art. 4 CCNL del 01/04/1999.

La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'art. 16, comma 1, del CCNL stipulato in data 31/03/1999 e cioè:

- Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5 comma 2;
- Modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art. 14.
- Criteri generali sull'orario di lavoro

INFORMAZIONE

L'informazione potrà essere preventiva e successiva, ma comunque completa e fornita con modalità e tempi tali da permettere una effettiva informazione delle attività poste in essere dalla Amministrazione. Sarà attivata dall'Amministrazione anche nella fase istruttoria dei procedimenti, riguardanti il personale, così da permettere alla RSU e alle OO.SS. di fornire un proprio contributo.

L'informazione riguarderà anche l'adozione del PEG e le variazioni di bilancio che hanno riflessi sul personale ed il conto consuntivo, i cui dati saranno forniti entro 30gg. dall'approvazione.

Modalità, aggregazioni, comparazioni particolari dei dati potranno essere richiesti dalla RSU.

Relativamente alle modalità ed ai tempi alla informazione preventiva e successiva si ripropone la validità di quanto già provvisoriamente concordato fra le parti:

Informazione preventiva => comunicazione alla RSU 15 gg prima dell'adozione dell'atto, per gli atti semplici o di ordinaria amministrazione e almeno 30 giorni prima dell'adozione, per gli altri atti.

Le RSU possono chiedere la concertazione entro 10 gg dalla ricezione della trasmissione nel 1° caso, entro 20 gg. dalla ricezione della trasmissione negli altri casi.

Informazione successiva => comunicazione RSU dopo adozione dell'atto.

Verrà fornita successivamente all'adozione degli atti ed ai relativi risultati, un'informazione costante e puntuale, almeno annuale, su:

- attuazione dei programmi di formazione;
- attuazione del piano occupazionale;
- utilizzo delle risorse previste dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999 (trasmissione degli atti deliberativi o determinativi);
- elenco degli atti relativi ad incarichi e consulenze.

CONCERTAZIONE

La concertazione, da richiedersi nei tempi sopra riportati, si effettua nelle materie previste dall'art. 16, comma 2, del CCNEL del 31/03/1999 e dall'art. 8 del CCNEL del 01/04/1999, di seguito riportate:

- svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, ai fini anche delle progressioni economiche;
- individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria, ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL del 31/03/1999;

- individuazione dei profili non previsti nell'allegato A) del CCNEL del 31.03.99 e che l'ente deve identificare in base al proprio modello organizzativo, ai sensi di quanto previsto dall'art.3, comma sei, del CCNEL del 31.03.99;
- attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e modificazioni delle modalità di finanziamento degli oneri derivanti dalla progressione economica all'interno della categoria, degli strumenti per il controllo della spesa e per stimolare la selettività della stessa progressione, nonché i valori massimi di riferimento per il costo di personale di ciascuna categoria ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNEL del 31.03.99;
- articolazione dell'orario di servizio;
- calendario delle attività e aspetti gestionali degli asili nido e dei servizi all'infanzia;
- criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
- andamento dei processi occupazionali;
- criteri generali per la mobilità interna;
- definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro.

Le parti concordano di confrontarsi preventivamente al fine di arrivare a soluzioni concertate sulle seguenti materie e/o argomenti:

- modello organizzativo dell'Ente e sue modificazioni;
- la predisposizione del bilancio preventivo per gli aspetti che influiscono sul personale;
- il piano occupazionale annuale con particolare riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, a termine, all'utilizzo di rapporti di lavoro "atipici" (lavoro interinale, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, incarichi professionali, contratti di natura privatistica);
- i regolamenti dell'Ente e gli atti interni ad indirizzo generale che abbiano ricadute sul personale;
- i criteri generali per la definizione del contratto individuale tipo;
- le dimissioni di servizi, il ridimensionamento o il riposizionamento dell'intervento dell'Ente, il cambiamento delle modalità di gestione dei servizi stessi;
- la collocazione e il riutilizzo del personale inidoneo, permanentemente o temporaneamente, e di quello idoneo con prescrizioni mediche.

Nell'ambito della concertazione del Piano Occupazionale annuale o pluriennale vengono individuate le risorse e le figure interessate alla progressione verticale e orizzontale all'interno dell'Ente sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

La concertazione dovrà concludersi entro 30 gg. dall'inizio del confronto salvo che le parti congiuntamente concordino un termine più ampio per addivenire a soluzioni condivise.

Nei provvedimenti e negli atti adottati dall'Amministrazione e dai Responsabili di Area che riguardino materie oggetto di contrattazione o concertazione dovranno essere indicati i pareri espressi a verbale dalla RSU e dalle OO.SS.

Articolo 6)

Gli effetti del contratto aziendale trovano applicazione fino all'approvazione di altro e successivo contratto decentrato, sempre che gli istituti ivi regolati siano compatibili con la normativa generale di riferimento e con quanto previsto dal CCNL.

Articolo 7)

Per quanto non disciplinato dal presente contratto aziendale in tema di gestione delle risorse umane si rinvia alle disposizioni aziendali singolarmente disciplinate e al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Bomporto, _____

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

Allegato C

	COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (ANNUI)
Istr.re Direttivo Servizio personale	1.666,68
Vice-comandante Corpo PM	1.000,00

Oltre a quanto previsto per la gestione associata con il Comune di Nonantola del Servizio unico del personale e del Servizio unificato Appalti ed informatica.

Inoltre ai dipendenti del Comune di Nonantola assunti a tempo indeterminato che prestano la propria attività presso i servizi associati viene corrisposta l'indennità prevista dall'art. 13 del CCNL del 22/01/2004 nella seguente determinazione:

€ 25 mensili per la cat. D

€ 20 mensili per la cat. C

€ 15 mensili per la cat. B