

(adempimento: L. 133/2008 – art. 67)

***Comune di Casalpusterlengo  
(Provincia di Lodi)***

***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
RISORSE DECENTRATE 2008/2009***

***sottoscritto in data 5/6/2009***

***tra***

**COMUNE DI CASALPUSTERLENGO**

**e**

**F.P. C.G.I.L. – F.P.S. C.I.S.L. – F.P.L. U.I.L. P.A. – CSA – SULPM - Si.A.Po.L.**

A seguito della deliberazione n. 87 adottata dalla Giunta Comunale in data 14/05/2009, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del presente accordo decentrato integrativo,

Visto che il Collegio dei Revisori dei Conti non ha espresso rilievi negativi sulla compatibilità e attendibilità dei costi relativamente al bilancio comunale,

Il giorno cinque del mese di giugno dell'anno duemilanove la delegazione di parte pubblica e i rappresentanti dei dipendenti: RSU – FP CGIL – CSA hanno sottoscritto il seguente accordo.

Non sono presenti alla sottoscrizione dell'accordo in data odierna i rappresentanti di: FPS CISL – FPL UIL– Sulpm, pur avendo partecipato alle riunioni svoltesi tra Delegazione trattante di parte pubblica e Rappresentanti dei Dipendenti.

Il Sindacato Siapol non ha partecipato alle suddette riunioni, seppure informato; inoltre lo stesso non è presente alla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

### 1. OGGETTO E DURATA DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale con contratto di lavoro dipendente del Comune di Casalpusterlengo.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato, nel biennio 2008/2009, come di volta in volta precisato.

### 2. QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Con determinazione n. 803 in data 23/12/2008, a firma del Responsabile del Servizio Personale, sono state quantificate le risorse decentrate (risorse stabili) e sono state proposte le quantificazioni delle risorse variabili, il cui utilizzo è materia di contrattazione decentrata integrativa, per complessivi:

euro 269.089,51 risorse stabili anno 2008  
euro 132.836,89 risorse variabili anno 2008  
euro 269.089,51 risorse stabili anno 2009  
euro 83.075,00 risorse variabili anno 2009.

### 3. MODALITA' DI EROGAZIONE DEI FONDI

Come quantificato nell'allegato prospetto di utilizzo dei fondi delle risorse decentrate, le somme oggetto di contrattazione decentrata integrativa, sono così destinate:

#### **Produttività collettiva**

1. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione

del processo di valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riportate e del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di pianificazione della gestione.

2. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili di Servizio, secondo i criteri definiti nel sistema permanente di valutazione.

3. La correttezza e congruità delle valutazioni sono sottoposte anche su richiesta del singolo dipendente, alla verifica del Segretario Generale, che può proporre di adottare le eventuali modifiche, qualora necessarie, per garantire la trasparenza, l'omogeneità e l'attendibilità del processo valutativo.

4. Non sono ammesse attribuzioni generalizzate dei compensi per la produttività, sganciate da erogazioni conseguenti a progetti finalizzati o da valutazioni di merito, sulla base di automatismi comunque denominati.

5. L'erogazione della quota individuale di produttività seguirà il seguente procedimento.

I. Ciascun Servizio sarà dotato di un fondo sulla base del numero dei dipendenti assegnati al servizio stesso e alla differenziazione tra categorie, secondo i seguenti coefficienti :

CATEGORIA	COEFFICIENTE
A	1
A*	1,15
B	1,20
B*	1,25
B3	1,30
B3* (videoterminalisti)	1,45
C	1,50
C* (amm.vi)	1,55
D ①	1,70

① con esclusione delle posizioni organizzative

(\*) al personale inserito in tali categorie / profili, è riconosciuto un parametro differenziato, a condizione che il dipendente non percepisca alcuna altra indennità ricollegabile a salario accessorio previsto dalle risorse decentrate.

II. Al fine di definire l'ammontare del fondo attribuito a ciascun servizio per la remunerazione del personale assegnato, sono stati considerati i seguenti elementi:

- nell'elenco del personale sono inseriti i nominativi dei dipendenti che hanno prestato servizio effettivo e a tempo indeterminato per almeno sei mesi nel corso dell'anno (conteggiando il periodo intercorrente tra la data di assunzione e cessazione, considerando le varie causali di assenza, esclusi i periodi di ferie e/o recupero). In caso di nuova assunzione a tempo indeterminato nel corso dell'anno, alla formazione del periodo minimo richiesto (mesi sei), concorrono anche eventuali periodi di lavoro dipendente prestato nell'anno stesso con contratto a tempo determinato nell'ente.

- il coefficiente individuato per ogni categoria è riferito alla categoria di appartenenza del singolo dipendente, risultante alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto della valutazione, o in data successiva coincidente con il primo giorno di nuova assunzione.

III. Per prestazioni rese in più servizi, la valutazione è unica e congiunta, effettuata dai diversi Responsabili interessati, con assegnazione del valore base al servizio in cui la prestazione è prevalente.

IV. Per il personale part-time l'assegnazione del valore base è ridotta alla percentuale di servizio prestato (es. part-time 18 ore sett.li = 50% del valore base) e parimenti, il punteggio assegnato per la valutazione è ridotto alla stessa percentuale.

V. Nel caso di temporanea assegnazione di personale all'area delle posizioni organizzative, l'assegnazione del valore base avviene nella misura intera, ma gli interessati percepiranno una quota di produttività ridotta di tanti dodicesimi che corrispondono al periodo già remunerato come previsto al successivo art. 10.

VI. Il compenso spettante può essere diminuito in presenza di altri compensi percepiti dai dipendenti per l'attivazione di particolari fondi incentivanti individuati in progettazione interna e progetto ICI, secondo il seguente criterio:

- nell'anno di liquidazione del compenso relativo alle risorse decentrate, le somme percepite nell'anno precedente, in riferimento a Progettazione Interna (L. 109/94) e/o ICI (progetto recupero evasione) per importi superiori a 300,00 euro, concorrono alla diminuzione del compenso individuale del dipendente nella misura del 20% delle predette somme;
- la diminuzione del compenso individuale (produttività) non può comunque eccedere la misura del 70% di ciò che il dipendente avrebbe percepito, in esito alla valutazione riportata, in assenza di compensi per Progettazione Interna e/o ICI.

VII. Per l'attribuzione alla generalità dei dipendenti delle quote individuali del fondo destinato all'incentivazione del personale, è previsto l'utilizzo della scheda di valutazione (vd. allegato) che prevede sia la valutazione delle prestazioni individuali, sia la valutazione dei risultati raggiunti (collegati agli obiettivi di PEG).

6. Gli obiettivi gestionali, rilevanti ai fini delle valutazioni, sono definiti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) approvato dall'Amministrazione Comunale, declinando, da parte di ciascun Responsabile di Servizio i sotto-obiettivi per il personale assegnato. Al fine di promuovere il coinvolgimento e la partecipazione consapevole dei lavoratori alla fase realizzativa degli obiettivi e dei piani di lavoro delineati nel P.E.G., questi ultimi devono essere illustrati dai Responsabili di Servizio al personale interessato, all'inizio di ogni esercizio.

Nel corso della gestione, i Responsabili di Servizio dovranno procedere a verifiche intermedie sullo stato di attuazione dei programmi, rilevando le eventuali cause di scostamento tra i risultati correnti della gestione e quelli attesi. Dovranno altresì procedere a monitorare costantemente le prestazioni dei lavoratori partecipanti ai progetti / obiettivi, adottando le eventuali misure correttive per assicurare il raggiungimento di adeguati livelli di efficienza. Al termine del ciclo gestionale, i Responsabili di Servizio provvederanno alla compilazione delle schede di valutazione, anche mediante contraddittorio con gli interessati.

### **Compensi, Indennità e altri Benefici Economici**

#### ***- Indennità per specifiche responsabilità (art. 17 co. 2 lett. f - CCNL 01.04.99, come modificato dall'art. 36 co. 1 - CCNL 22.01.04)***

1. L'esercizio delle funzioni comportanti l'assunzione di responsabilità, è compensato con l'attribuzione di un'indennità accessoria, il cui importo è commisurato ai seguenti fattori:

- a. grado di complessità tecnico-giuridica dei procedimenti affidati
- b. complessità e responsabilità organizzativa dell'ufficio / competenze gestite
- c. rilevanza delle relazioni interne / esterne necessarie
- d. grado di autonomia e specializzazione professionale,

2. che sono graduati ciascuno in scala crescente da 1 a 10 punti (da 1 a 4: media – da 5 a 7: elevata – da 8 a 10: molto elevata).

3. L'individuazione delle posizioni lavorative collegate all'effettiva presenza dei fattori suddetti, è demandata a ciascun Capo Settore.
4. Il valore di ciascun fattore, riferito alle posizioni suddette, è determinato dal Segretario Generale, sentiti i Responsabili di Settore.
5. E' fissato un tetto di spesa massimo pari a €. 15.000, suddiviso proporzionalmente per ciascun settore, in base al numero di dipendenti di categoria C o D non posizione organizzativa, riconducibili al profilo di istruttore amministrativo o tecnico, o istruttore direttivo per la cat. D non posizione organizzativa.
6. L'importo dell'indennità in questione, per i titolari di apposito decreto sindacale di responsabilità di ufficio, è attribuito in misura minima di €. 700,00 /anno.
7. La misura massima dell'indennità (€. 2.500,00/anno) è comunque attribuita anche al personale appartenente alla cat. C o D (non posizione organizzativa), nel caso di conferimento di incarico per la sostituzione di posizione organizzativa assente dal servizio per periodi superiori a mesi tre, con fondi aggiuntivi.
8. L'indennità per specifiche responsabilità assorbe ogni altra indennità eventualmente spettante e disciplinata dagli artt. 11 – 12 – 13 – 14 del testo della contrattazione decentrata integrativa siglato in data 09/06/2006 .

- **Indennità maneggio valori**

Sono confermate le indennità spettanti al personale a cui siano state attribuite con atto formale le funzioni di agente contabile, secondo gli importi già indicati nella precedente contrattazione decentrata integrativa.

- **Indennità di rischio**

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa.

- **Indennità di responsabilità (art. 17 co. 2 lett. i - CCNL 01.04.99, come modificato dall'art. 36 co. 2 – CCNL 22.01.04)**

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa.

- **Indennità di disagio**

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa.

- **Indennità di turno**

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa.

- **Indennità di reperibilità**

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa

- **Indennità educatrici asilo nido**

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa

- **Incentivo per i messi notificatori**

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa

**Progetti / Obiettivi Speciali (art. 15 c. 5 ccnl 1/4/99)**

Per gli anni 2008 – 2009 l'Amministrazione sostiene, con risorse aggiuntive, i seguenti obiettivi / progetti, predisposti dai singoli settori interessati (e qui allegati):

- **PROGETTO SICUREZZA (POLIZIA LOCALE)**
- **PROGETTO NEVE (SERV. TECNICI)**
- **PROGETTO AMPLIAMENTO CALENDARIO SCOLASTICO (ASILO NIDO)**
- **PROGETTO SPORTELLO ENERGIA (SERVIZI SOCIALI)**

**Ulteriori fondi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione del personale (art. 15 c. 1 lettera K - ccnl 1/4/99)**

- Progettazione interna (L. 109/94): servizi comunali (€ 55.000,00 anno 2008; € 10.000,00 anno 2009)
- Fondo ICI: servizi finanziari (€ 13.240,00 anno 2008; € 9.600,00 anno 2009)
- Fondo Soggiorno Cittadini UE: servizi demografici (€ 2.068,00 anno 2008; € 2.000,00 anno 2009)

**Destinazione risorse all'istituto della Progressione Economica Orizzontale (PEO)**

Sono confermati i criteri in vigore nell'Ente previsti per l'accesso e la valutazione del personale ai fini della PEO; per il finanziamento di tale istituto è prevista la destinazione delle seguenti risorse per il personale appartenente alle categorie A – B – C e D (non appartenente all'area delle posizioni organizzative):

- per l'anno 2008: € 20.000,00.

In esito alla applicazione dei criteri sopra indicati, è prevista la decorrenza economica e giuridica del beneficio dal 1.1.2008 per il personale delle categorie A-B-C, che accede alla prima o alla seconda posizione di sviluppo economico, nonché per il personale appartenente alle categorie A e B che accede alle terze e successive posizioni di sviluppo economico.

- per l'anno 2009: € 13.000,00

In esito alla applicazione dei criteri sopra indicati, è prevista la decorrenza economica e giuridica del beneficio dal 1.1.2009 per il personale della categoria C che accede alle terze e successive posizioni di sviluppo economico, nonché per il personale appartenente alla categoria D non posizione organizzativa.

Clausola di salvaguardia: è prevista una ulteriore decorrenza economica e giuridica (1.1.2010), per il personale delle categorie A – B – C che alle precedenti decorrenze non abbia maturato i necessari requisiti di accesso stabiliti dalla vigente metodologia di valutazione per l'applicazione della PEO.

La delegazione trattante:

f.to

R.S.U. – FP CGIL – FPS CISL  
UIL FPL – CSA – Sulpm - Siapol

f.to

La delegazione trattante  
di parte pubblica