



COMUNE di CASTELVETRO PIACENTINO  
Provincia di Piacenza

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
SOTTOSCRITTO IN DATA 7 MARZO 2005. ACCORDO ECONOMICO  
RELATIVO AL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA  
DEI SERVIZI E DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2008.**

**PREMESSO CHE:**

- in data 07.03.2005 è stato sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2004 del personale dipendente del Comune di Castelvetro Piacentino;
- in data 03.03.2006 è stata sottoscritta l'"Integrazione con modifiche al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 07 Marzo 2005";
- in data 04.09.2007 è stata sottoscritta la "II° Integrazione con modifiche al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 07 Marzo 2005. Accordo economico relativo al fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi e della produttività collettiva anno 2007";
- nella riunione sindacale del 16 Ottobre 2008 è stato concordato il "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO IN DATA 7 MARZO 2005. ACCORDO ECONOMICO RELATIVO AL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI E DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2008".
- in data 13.01.2009 il Revisore Dr. Alessandra Tassi ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.Lgs.165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. (art. 40, comma 3, D.Lgs. 165/2001);
- la Giunta Comunale con atto n. 5 del 14.01.2009, esecutiva ai sensi di legge, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del C.C.D.I.

In data 7 FEB. 2009 nella sede del Comune di Castelvetro P.no ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:**

Dr. Francesco Marcotti

Sindaco

Dr. Antonella Guarino

Segretario/Direttore Generale

**Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:**

*Arch. Ottavio Grossi* R.S.U.



*Elena Bandirali* R.S.U.



*Roberta Bandini* R.S.U.



*Calogero di Bennardo* R.S.U.



*Fausto Rosi* *Rappresentante Org. Sindacale territoriale CISL*



*Fausto Modenesi* *Rappresentante Org. Sindacale territoriale CGIL*



*Ermanno Rizzi* *Rappresentante Org. Sindacale territoriale UIL*



*Massimo Misseri* *Rappresentante Org. Sindacale territoriale S.U.L.P.M.*



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO IN DATA 7 MARZO 2005. ACCORDO ECONOMICO RELATIVO AL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI E DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2008" del personale dipendente del Comune di Castelvetro Piacentino.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO IN DATA 7 MARZO 2005. ACCORDO ECONOMICO RELATIVO AL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA DEI SERVIZI E DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2008.**

**ART. 1  
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Nel rispetto del contratto nazionale, il presente accordo definisce, per il periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2008, gli istituti economici demandati alla contrattazione aziendale per il personale dipendente del comune di Castelvetro Piacentino e i criteri per l'erogazione del fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dell'efficienza dei servizi.

Esso tiene conto di quanto stabilito dal contratto collettivo decentrato integrativo del comune di Castelvetro Piacentino sottoscritto in data 07 marzo 2005 e delle modifiche sottoscritte in data 27.06.2006 e in data 04.09.2007, per quanto concerne la parte normativa.

Le norme in esso contenute comportano l'abrogazione implicita delle disposizioni previgenti con esso contrastanti.

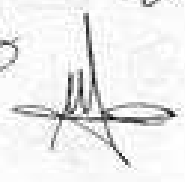
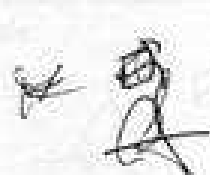
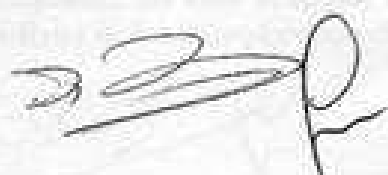
Il presente accordo cessa di produrre i suoi effetti alla scadenza convenuta dalle parti.

Il presente accordo tiene conto anche di quanto stabilito dalla legge 6 agosto 2008 n. 133 di conversione del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 che all'art. 67 richiama alla concreta definizione ed applicazione, all'interno dei contratti decentrati degli enti locali, di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche.

**ART. 2  
DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2008**

Le risorse decentrate relative all'anno 2008, quantificate al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente, come da deliberazione della Giunta Comunale n. 93 del 05.11.2008, esecutiva ai sensi di legge, sono utilizzate per le finalità indicate nell'allegato alla citata deliberazione e precisamente:

- a. Risorse già utilizzate per la progressione economica orizzontale all'interno della categoria, oltre ad eventuali ulteriori risorse che saranno attivate per la medesima finalità alle condizioni previste dal successivo art. 6;
- b. Risorse per il pagamento dell'indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall'art. 33 del CCNL del 22.01.2004, per la quota parte derivante dalle risorse decentrate stabili;
- c. Risorse destinate al pagamento dei compensi di seguito specificati, secondo i valori stabiliti dal CCNL e nel rispetto delle modalità e condizioni già definiti nei precedenti accordi decentrati:
  - compensi per rischio;
  - compensi per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. F del CCNL dell'1.4.99 così riformulata dall'art. 7 comma 1 del CCNL 2004/2005 del 9-5-2006;
  - compensi per attività disagiate;
  - compensi per reperibilità;
  - compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 17 comma 2 lett. I del CCNL dell'1.4.1999 aggiunta dall'art. 36 comma 2 del CCNL 2002/2005 del 22.1.2004;



- d. risorse espressamente destinate a compensare la realizzazione di specifici progetti di sviluppo, strettamente connessi agli obiettivi fissati dal programma di governo e dai documenti programmatici di bilancio, finalizzati al reale miglioramento e incremento dei livelli quali-quantitativi delle attività e dei servizi, secondo la disciplina già fissata dai precedenti contratti decentrati;

Le parti danno atto che le risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera K del CCNL dell'1.4.99, finalizzate all'incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione sono annualmente e appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio, attribuite ai responsabili di servizio interessati e liquidate nel rigoroso rispetto dei criteri contenuti nel vigente regolamento per gli incentivi alla progettazione approvato con atto di Giunta Comunale n. 42 del 10.05.2006, esecutivo ai sensi di legge.

### Art. 3

## CRITERI GENERALI PER L'EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavoro volti a remunerare la stessa condizione di lavoro; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

Il presente accordo disciplina in particolare i seguenti compensi:

### 3.1 compensi per rischio

L'indennità di rischio è riconosciuta al personale dipendente dell'ente in ragione dell'esistenza di condizioni di lavoro rischiose effettivamente presenti nell'ente (modalità di esecuzione delle prestazioni, ambiente di lavoro rischioso) nel rispetto dei criteri stabiliti con il CCDI anno 2006.

Tale indennità, pari ad € 30,00 mensili lorde ai sensi dell'art. 41 CCNL del 22.1.2004, è riconosciuta ai seguenti dipendenti, permanendo le condizioni di rischio a cui gli stessi risultano esposti:

NOME DIPENDENTE	PROFILO	DURATA	IMPORTO ANNUALE
B.P.	Esecutore/operaio	11 mesi	€ 330,00
C.L.	Esecutore/operaio	11 mesi	€ 330,00
DI B. C.	Esecutore/operaio	11 mesi	€ 330,00
G.M.	Esecutore/operaio	11 mesi	€ 330,00
M.A.	Esecutore/operaio	11 mesi	€ 330,00
N.C.	Esecutore/operaio	11 mesi	€ 330,00
C.C.	Inserviente Asilo Nido	11 mesi	€ 330,00
O.MR.	Cuoca Asilo Nido	11 mesi	€ 330,00
S.C.	Aiuto cuoca Asilo Nido	11 mesi	€ 330,00
S.F.	Capo cuoca Asilo Nido	11 mesi	€ 330,00
		<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.300,00</b>

### 3.2 compensi per attività disagiate

L'indennità di disagio è riconosciuta ai dipendenti dell'ente nel rispetto dei criteri fissati con il CCDI anno 2006.

In assenza di una indicazione contrattuale, l'importo dell'indennità mensile di disagio viene fissata, per l'anno 2008, nella misura di € 60,00 mensili lorde.

Tale indennità è riconosciuta ai dipendenti di seguito indicati per il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in quanto autisti scuolabus e viene corrisposta per l'intera durata dell'anno scolastico (10 mesi), tenuto conto anche del periodo di svolgimento delle gite didattiche; nel caso di specie viene riconosciuta ai due dipendenti anche l'indennità di rischio per l'attività di esecutore/operaio che essi svolgono in maniera occasionale:

NOME DIPENDENTE	PROFILO	DURATA	IMPORTO ANNUALE
G.M.	Esecutore/operaio	10 mesi	€ 600,00
DI B. C.	Esecutore/operaio	10 mesi	€ 600,00

**TOTALE € 1200,00**

**3.3 compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. F del CCNL dell'1.4.99 così riformulata dall'art. 7 comma 1 del CCNL 2004/2005 del 9-5-2006,**

Viene stabilita una gradazione del compenso in relazione alle specifiche tipologie di responsabilità che si intendono incentivare e nel rispetto dei criteri fissati nel CCDI 2006.

Per l'anno 2008, permanendo le condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi, vengono confermate le indennità in capo ai dipendenti appresso elencati già individuati come responsabili di procedimento con appositi atti formali:

- B.E. – Istruttore di Segreteria- € 1000,00
- C.S. – Istruttore Ufficio Anagrafe- € 500,00 (per il periodo gennaio-maggio);
- F.A. – Istruttore Ufficio Cultura - € 1200,00
- G.O. – Istruttore Ufficio Tecnico - € 1200,00

Viene altresì confermata, per l'anno 2008, l'indennità di € 300,00 pro-quota al capo-operaio e alla capo-cuoca in considerazione dell'attività di coordinamento dagli stessi svolta nei confronti dei propri collaboratori.

**TOTALE € 4500,00**

**3.4 compensi per le responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. I del CCNL dell'1.4.1999 aggiunta dall'art. 36 comma 2 del CCNL 2002/2005 del 22.1.2004,**

La corresponsione delle indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. I del CCNL dell'1.4.1999 è effettuata nei confronti del personale delle categorie C e D a cui siano state attribuite con atto formale le responsabilità ivi richiamate. Non è cumulabile con altre indennità nella misura in cui serva a compensare situazioni analoghe. Essa è corrisposta nella misura massima di € 300,00 annui lordi.

Nel caso di specie è prevista l'erogazione di tale indennità nei confronti delle seguenti figure:

DIPENDENTE	PROFILO	DURATA	IMPORTO
N.M.	Istruttore amministrativo/ufficiale elettorale	12 mesi	300,00
P.M.T.	Istruttore/responsabile dei tributi	12 mesi	300,00
F.S.	Istruttore amministrativo	6 mesi da giugno 2008	150,00
M.T.	Istruttore amministrativo	6 mesi da giugno 2008	150,00

**TOTALE € 900,00**

**3.5 compensi per reperibilità**

Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. In particolare per la reperibilità dello stato civile vale quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 23 citato "... Detta indennità è

*(Handwritten signatures and initials)*

frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata in tal caso del 10%.”.

**TOTALE € 4.500,00**

### 3.6 compensi per il personale educativo e docente

Per la corresponsione di tali indennità valgono le disposizioni di cui agli artt. 30 e 31 del CCNL del 14.9.2000.

**TOTALE € 2881,68**

## **Art. 4 PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

Le parti si impegnano ad effettuare le progressioni orizzontali del personale di Categoria "C" che risulti in possesso dei requisiti previsti dalla Contrattazione Decentrata Integrativa del 07.03.2005, con decorrenza 01 Dicembre 2008.

## **Art. 5 CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE DELLE QUOTE DI PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA**

Per l'anno 2008 valgono i criteri stabiliti nell'accordo economico 2007 che di seguito vengono riepilogati.

I criteri di erogazione degli incentivi di produttività assumono come priorità condivisa il conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro e di un maggiore coinvolgimento del personale sugli obiettivi gestionali, nel pieno rispetto dei diritti contrattuali.

Tutti i responsabili di servizio provvedono, nei limiti del budget di servizio assegnato sulla base del numero dei collaboratori e della scala parametrica sotto riportata, alla valutazione dei propri collaboratori e all'erogazione degli incentivi possibilmente entro il mese di marzo dell'anno successivo.

La quota delle risorse destinate agli incentivi di produttività è collegata al grado di realizzazione del piano generale delle attività del servizio; la parziale e/o insufficiente attuazione di tale piano determinerà – in assenza di oggettive motivazioni- anche la valutazione negativa del responsabile del servizio.

L'attribuzione della quota di produttività collettiva non può prescindere da un'attività di valutazione posta in essere dagli stessi Responsabili di servizio che tenda a valorizzare le professionalità più meritevoli, vale a dire coloro che, nel corso dell'anno, abbiano dimostrato particolare impegno e disponibilità nello svolgimento dei propri piani di lavoro. Sulla scorta di quanto previsto dal menzionato art. 67 della legge n. 133/2008 i criteri di valutazione proposti sono improntati alla premialità, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione.

Per tale motivo è stata elaborata una metodologia di valutazione che tenga conto dei seguenti fattori:

FATTORI	SOTTOFATTORI
1. Impegno profuso/Competenza tecnica	<b>Nello svolgimento della propria attività:</b> 1. ha costantemente rispettato i piani di lavoro con puntualità e precisione; 2. occasionalmente non ha rispettato i piani di lavoro; 3. spesso non ha rispettato i piani di lavoro; 4. tende a non rispettare i piani di lavoro e dimostra scarsa puntualità e precisione. <b>Utilizzo degli strumenti del servizio e</b>

	<p><b>competenza tecnica dimostrata:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. li utilizza in modo corretto e dimostra un'elevata competenza tecnica;</li> <li>2. li utilizza in modo corretto e dimostra una buona competenza tecnica;</li> <li>3. li utilizza in modo non del tutto corretto e dimostra una competenza tecnica appena sufficiente</li> <li>4. li utilizza in modo non corretto e dimostra una competenza tecnica mediocre;</li> </ol>
<p><b>2. Disponibilità/Flessibilità rispetto ai cambiamenti</b></p>	<p><b>La disponibilità dimostrata nello svolgimento della propria attività è stata:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ottima;</li> <li>2. Buona;</li> <li>3. Sufficiente;</li> <li>4. Scarsa</li> </ol> <p><b>La disponibilità rispetto ai cambiamenti (orari, turni, collaborazione con altri uffici, situazioni di urgenza, ecc...) è stata:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ottima;</li> <li>2. Buona;</li> <li>3. Sufficiente;</li> <li>4. Scarsa</li> </ol>
<p><b>3. Adattabilità e capacità di relazionarsi con l'utenza</b></p>	<p><b>Nelle relazioni con l'utenza interna ed esterna:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunica costantemente e tende ad affrontare e risolvere i problemi;</li> <li>2. Comunica a volte con discontinuità, dimostrando comunque una certa volontà nell'affrontare e risolvere i problemi;</li> <li>3. Tende a comunicare con difficoltà e dimostra poca volontà nell'affrontare e risolvere i problemi;</li> <li>4. Tende a non comunicare con difficoltà e dimostra scarsa volontà nell'affrontare e risolvere i problemi;</li> </ol> <p><b>Nel rapportarsi con gli altri uffici:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. opera in modo corretto, efficace e pienamente collaborativo;</li> <li>2. opera in modo abbastanza corretto, efficace e collaborativo;</li> <li>3. talvolta opera in modo non corretto né efficace e dimostra poco spirito di collaborazione.</li> <li>4. opera spesso in modo non corretto né efficace e dimostra poco spirito di collaborazione.</li> </ol>
	<p><b>Nel proporre soluzioni innovative e razionalizzare le procedure esistenti:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opera in modo efficace e corretto proponendo soluzioni ai problemi;</li> <li>2. Opera in modo efficace e corretto dimostrando solo occasionalmente una</li> </ol>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

<p><b>4. Capacità e autonomia operativa</b></p>	<p>certa propositività ;</p> <p>3. Opera in modo non del tutto efficace e corretto dimostrando poca propositività;</p> <p>4. Opera in modo né efficace né corretto dimostrando scarsa propositività.</p> <p><b>Nella gestione di situazioni nuove e/o di urgenza:</b></p> <p>1. Dimostra elevato senso di iniziativa e collaborazione;</p> <p>2. Dimostra senso di iniziativa e collaborazione ma solo su richiesta;</p> <p>3. Dimostra senso di iniziativa e collaborazione appena sufficiente;</p> <p>4. Dimostra scarso senso di iniziativa e collaborazione</p>
---	---

**LEGENDA:**

- 1 = 100% della quota massima di produttività attribuibile
- 2 = 70% della quota massima di produttività attribuibile
- 3 = 50% della quota massima di produttività attribuibile
- 4 = 30% della quota massima di produttività attribuibile

Le parti convengono che la distribuzione delle quote di produttività avvenga in relazione ai seguenti criteri:

1. La percentuale da attribuire per l'anno è determinata dalla media dei punteggi riportati per ciascun sottofattore;
2. Nel caso di sostituzione di un dipendente assente per periodi prolungati, qualora il responsabile del servizio ritenga di ridurre ovvero di escludere dal compenso il dipendente medesimo, la differenza relativa alla quota di produttività sarà attribuita al dipendente che sia stato incaricato della sostituzione, in relazione ai criteri sopra specificati;
3. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
4. Ai sensi dell'art. 71 comma 5 della legge 6 agosto 2008 n. 133, le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4 comma 1 della legge 8 marzo 2000 n. 53 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 6 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 te.
5. I parametri per budget di servizio vengono definiti come segue:

categoria	parametro
A1	100
B1	106
B3	112
C1	118
D1	130
D3	150

**Art. 5 Criteri per lo svolgimento di progetti di sviluppo da parte del personale dipendente.**



Le parti convengono che lo svolgimento dei progetti di sviluppo da parte del personale dipendente sia effettuato interamente fuori orario di lavoro e che la liquidazione venga fatta a consuntivo previa verifica del raggiungimento dell'obiettivo.

In ogni caso non potrà mai essere liquidato un importo superiore a quello stimato in sede di presentazione del progetto e approvato dalla Giunta Comunale. La valutazione economica dei progetti è effettuata tenendo conto dell'impegno previsto per la realizzazione dello stesso e delle priorità stabilite dall'Amministrazione. Tra tutti i progetti obiettivo presentati dal personale dipendente, la scelta in merito a quelli oggetto di finanziamento e di approvazione è rimessa alla Giunta Comunale sulla base dei criteri prima specificati.

Per l'anno 2008 l'Amministrazione prevede di finanziare i seguenti progetti:

"Prolungamento apertura asilo -nido mese di luglio" previsti e finanziati € 2090,00

"Manutenzione mezzi d'opera" previsti € 1000,00 finanziati € 600,00

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature that appears to be 'BSP', followed by a signature that looks like 'EB'. To the right of these are several smaller, more abstract initials and signatures, including what looks like 'Pj', 'A', 'A', 'A', 'A', and 'RB'.