

COMUNE DI CREMA

TESTO UNICO VIGENTE del CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PARTE NORMATIVA

(rif. ccdi PARTE NORMATIVA e economica ANNI 2004 – 2005
sottoscritto il 24.6.2005 e succ. integrazioni e modificazioni)

PREMESSA

La presente intesa raggiunta in ordine alle materie demandate dal CCNL 22.01.2004 alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti, da un lato, a costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti e, dall'altra, a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad effettivi incrementi di produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni e all'affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente intesa, che si basa sui seguenti principi:

1. Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, e corresponsione delle varie indennità;
2. Percorsi orizzontali di carriera legati al merito, alla qualità delle prestazioni ed ai risultati, così come risultanti dal sistema permanente di valutazione, sul quale effettuare un doveroso confronto con le OO.SS, per fornire al personale reali possibilità di sviluppo professionale ed economico nell'ambito della stessa categoria, esaltando il ruolo centrale delle risorse umane per lo sviluppo dell'organizzazione;
3. Rafforzamento dell'opera avviata di razionalizzazione dell'azione della struttura comunale, confermando l'utilizzo delle "posizioni organizzative", così come definite in termini di responsabilità e di delega nel Regolamento di Organizzazione;
4. Utilizzo delle nuove possibilità previste per la valorizzazione di specialisti portatori di competenze elevate ed innovative e per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse e di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente;
5. Nella continuità di quanto impostato, considerate anche le ulteriori esperienze acquisite e confortati inoltre dal dettato contrattuale che finalizza le risorse economiche a disposizione per la promozione di effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza, si ritiene di dover definitivamente introdurre esperienze di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e individuale.

ART.1

CCNL 1.4.99 - - Art. 4 Lett. a) [criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate all'art. 15, per le finalità previste all'art. 17 ...]

Attraverso contrattazione annuale sarà decisa la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate disponibili (detratto quanto già destinato a: posizioni organizzative, progressione orizzontale in atto, indennità dovute per contratto al personale educativo ed insegnante, reinquadramento agenti P.M., indennità di comparto) per:

- Indennità
- Incentivi
- Progressione economica
- Destinazione eventuali somme non spese

(...) *paragrafo abrogato/non più vigente*

ART. 2

CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera b) [criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale ripartizione delle risorse ...; criteri generali delle metodologie di valutazione ...]

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 37 ccnl 22.01.2004 e con l'obiettivo di raggiungere sempre migliori livelli di efficienza e qualità dei servizi erogati in modo diretto o indiretto ai cittadini, tendendo al coinvolgimento di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato, le risorse destinate ai sistemi di incentivazione saranno ripartite tra le Aree/Settori dell'Ente con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi PEG e sulla base della valorizzazione di particolari obiettivi presenti nel PEG (*sia di mantenimento che di sviluppo*) da parte del Nucleo di Valutazione in considerazione delle priorità annualmente definite dalla Giunta Comunale.

Il Nucleo di Valutazione valuterà il grado di raggiungimento dell'insieme degli stessi e si conviene che una percentuale di raggiungimento uguale o superiore al 70% degli obiettivi P.E.G. e dei singoli obiettivi "particolari" permetterà l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività in base alla valutazione delle prestazioni dei partecipanti a detti obiettivi.

La valutazione delle prestazioni sarà effettuata dai dirigenti ed avverrà sulla base dei seguenti criteri generali :

- Apporto quantitativo (presenza in servizio nell'ambito del progetto/piano)
- Categoria di appartenenza (con parametrizzazione in funzione dei differenziali percentuali di retribuzione delle prime posizioni infracategoriali di ogni categoria)
- Risultati della valutazione delle prestazioni effettuata con il sistema permanente di valutazione i cui criteri generali sono indicati al successivo art. 13, con la seguente scala di collegamento tra fasce di valutazione e percentuali del premio individuale

FASCE	1 [^]	2 [^]	3 [^]	4 [^]	5 [^]	6 [^]
PUNTEGGI	0-7	8-11	12-13	14-15	16-19	20
% PREMIO	0	60	80	90	100	110

(...) *paragrafo abrogato/non più vigente*

[Si conferma per gli anni 2004 e 2005 il finanziamento con risorse aggiuntive di cui all'art. 15, c.2 del ccnl 1.4.99 degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle previste nel calendario scolastico, per il personale educativo ed insegnante a tempo indeterminato, per un periodo non superiore a quattro settimane (rif. Art. 30 e 31 ccnl 14.9.2000), degli asili nido e della scuola materna.] *paragrafo abrogato/non più vigente*

L'incentivo per gli asili nido viene definito in € 60,00 a settimana (tenendo conto dell'indennità dovuta a detto personale per 10 mesi l'anno e quantificata € 15,49 a settimana e dell'impegno legato alla diversa prestazione lavorativa del personale in detto periodo), decurtato dei periodi di assenza dal servizio.

Analoghi criteri ed importi proporzionali verranno adottati nel caso di attivazione di analoghe iniziative presso la scuola materna.

ART. 3

CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera c) [fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. e), f), g) : (e= disagio cat. A, B, C; f e i = responsabilità cat. B, C, D); g= specifiche attività/prestazioni previste da leggi]

1 - Lett. e) attività disagiate cat B e C

Si confermano le attuali indennità di disagio esclusivamente per i componenti della squadra di emergenza dell'ufficio tecnico (per i periodi di reperibilità ed in misura di € 12,39 per intervento).

Dal 1.1.2007, preso atto della non cumulabilità dell'indennità di disagio con l'indennità di rischio, al personale ASA che svolge assistenza domiciliare, non verrà più riconosciuta l'indennità di rischio, ma un'indennità di € 60,00 mensili quale indennità di disagio per il periodo di effettivo svolgimento di tale attività (art. 1 CCDI 3.5.2007).

2 - Lett. f) e lett. i) specifiche responsabilità

(...) paragrafo abrogato/non più vigente

Le indennità di cui all'art. 17, 2° comma, lett. f) saranno corrisposte mensilmente, e con cadenza almeno annuale si procederà a verificare il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

Le risorse da destinare alle specifiche responsabilità, a decorrere dal 1° luglio 2006, ammontano a € 11.700,00 annui, e sono quantificate come segue.

a) rif. art. 36 ccnl 2004 (ccnl 1.4.99, art.17, c.2, lett.i))

Servizi Demografici	n. 5 dip. di cat. B	€ 200,00 x 5 = 1.000,00
	n. 3 dip. di cat. C	€ 300,00 x 3 = 900,00
	n. 1 dip. di cat. D	€ 300,00
URP, Protocollo, Orientagiovani	n. 2 dip. di cat. B e n. 3 dip. di cat. C	€ 300,00x 5 = 1.500,00

b) rif. art. 36 ccnl 2004 (ccnl 1.4.99, art.17, c.2, lett.f))

1	Sportello catastale	n. 1 dipendente cat. D	€ 1.000,00
2	Sportelli al cittadino	idem	€ 1.000,00
3	Spettacoli Cultura Turismo	idem	€ 1.000,00
4	Orientagiovani	idem	€ 1.000,00
5	Asili nido	idem	€ 1.000,00
6	Scuola materna	idem	€ 1.000,00
7	Coordinatore Assistenti sociali	idem	€ 1.000,00
8	Economato	idem	€ 1.000,00

Le indennità sono erogabili al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno e secondo quanto già disciplinato dall'art. 3, punto 2, 2° paragrafo del vigente CCDI 24.6.2005 (art. 2 CCDI 3.5.2007).

3 - Lett. g) specifiche attività e prestazioni ...fin. lett. K previste da leggi

Le risorse finanziate ai sensi dell'art.15, lett k) del CCNL 1.4.99, sono destinate all'erogazione di particolari incentivi al personale che ha partecipato alle attività previste in modo specifico dalle relative leggi: progettazioni Legge 109/94, Ici, Istat. Si rileva però l'opportunità di tenere conto di tali compensi in sede di erogazione dei compensi incentivanti la produttività di cui al precedente art. 2 e della retribuzione di risultato per i titolari Posizione Organizzativa. A tal fine i compensi incentivanti la produttività e la retribuzione di risultato subiranno una decurtazione, fino

ad azzerarsi, pari al 50% di quanto già liquidato per i compensi di cui sopra (ICI-ISTAT-proiezioni).

Analogamente si opererà nel caso di incentivi legati a forme di rifinanziamento del fondo con destinazione vincolata.

(...) *paragrafo abrogato/non più vigente*

ART. 4

CCNL 14.9.2000 – Art. 37

Si confermano, per l'applicazione dell'art. 37 ccnl 2000 e art. 41 ccnl 2004, le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente e cioè:

- Personale operaio appartenente alla categoria B, accesso in B1
- Personale di cucina addetto alla preparazione dei pasti
- (...) *paragrafo abrogato/non più vigente*

non ravvisando l'esistenza di altre prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale indennizzabili con la presente indennità.

ART. 5

CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera d) [programmi annuali e pluriennali ... formazione]

I programmi di formazione saranno finalizzati ad interventi per supportare il personale nei processi di innovazione in atto nel Comune di Crema tendenti a porre il cittadino "al centro" dell'azione comunale.

In generale gli stessi, anche attraverso momenti di monitoraggio del "clima interno", riguarderanno la gestione delle risorse umane per lo sviluppo dell'eccellenza, il miglioramento delle competenze necessarie a orientare l'azione lavorativa in funzione degli obiettivi assegnati.

Particolare attenzione verrà inoltre data alle innovazioni normative e tecnologiche.

Si continuerà inoltre ad effettuare momenti di aggiornamento su specifiche tematiche di carattere specialistico.

ART. 6

CCNL 1.4.99 – Art. 4 Lettera e) [linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, ... prevenzione ..., dipendenti disabili]

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione .

Il Piano Sanitario, predisposto dal Medico Competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

ART. 7

CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera f) [implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi]

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tale senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo che i profili professionali, previa la dovuta informazione alle rappresentanze sindacali.

ART. 8

CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera g) [pari opportunità]

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti e tenendo conto delle azioni positive indicate dal Comitato Pari Opportunità che verrà costituito ai sensi dell'art. 19 ccnl/2000.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

ART. 9

CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera h) [criteri e forme di incentivazione delle specifiche attività ...]

Si confermano i criteri di cui all'art. 2 del presente CCDI anche per l'erogazione dei compensi ICI, Istat e progettazioni, per quanto non già disciplinato dallo specifico regolamento comunale per la ripartizione del fondo di cui all'art. 18 della legge 109/94.

ART. 10

CCNL 1.4.99 - Art. 4 lettera i) [...riduzione d'orario di cui all'art. 22]

Nelle condizioni previste dall'art. 22 del CCNL 1.4.99, la riduzione dell'orario a 35 ore medie settimanali, sarà effettuata nell'ambito della giornata, della settimana o del mese, in base alle esigenze di servizio, come definito dai relativi dirigenti, di concerto la Direzione del Personale, previo confronto con le rappresentanze sindacali.

ART. 11

CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera l) [...eccedenze di personale ...]

Al verificarsi dell'evenienza, la materia sarà oggetto di specifico accordo tra le parti.

ART. 12

CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera m) [criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro]

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:

- funzionalità al servizio, all'utenza esterna ed ai "tempi" della vita cittadina;
- la prestazione giornaliera non sarà frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
- l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non sarà superiore a 10 ore;
- consentire, nell'ambito degli orari di funzionamento dei servizi, particolari articolazioni dell'orario di lavoro ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà (rif. L. 53/2000; Dlgs 151/2001).
- flessibilità anche differenziate degli orari di lavoro in funzione della tipologia di servizio.

ART. 13

Ordinamento CCNL 31.3.99 Art. 16, comma 1, prima alinea [completamento ed integrazione criteri per la progressione economica all'interno delle categorie]

Fermi restando i criteri di cui all'art. 5, comma 2, del ccnl 31.3.1999, la progressione economica all'interno delle categorie avverrà sulla base delle risultanze della valutazione delle prestazioni effettuata secondo il sistema permanente di valutazione adottato dall'ente.

In particolare tale sistema riguarderà due aree di valutazione:

1. Area dei comportamenti organizzativi
 - Rendimento qualitativo e quantitativo
 - Integrazione nell'organizzazione

- Capacità organizzativa e di gestione
 - Competenze professionali e capacità tecnica
2. Area dei risultati
- Obiettivi/risultati individuali
 - Obiettivi/risultati del P.E.G./strategici

La competenza della valutazione è dei Dirigenti, che potranno avvalersi dei loro collaboratori diretti, ove ritenuto necessario e/o opportuno.

La valutazione delle prestazioni del personale è annuale. Qualora un dipendente sia stato trasferito ad altro dirigente in corso d'anno, la valutazione annuale deriverà dalla media delle valutazioni attribuite dai diversi dirigenti.

Avranno diritto al passaggio alla posizione economica superiore esclusivamente quei dipendenti che:

- 1) avranno riportato una valutazione media complessiva pari almeno a 12/20 o punteggio equivalente, crescente rispetto alle singole posizioni infracategoriali, e con una valutazione non inferiore a 12/20 o punteggio equivalente nei singoli fattori di valutazione
- 2) avranno un periodo di permanenza nella stessa categoria e posizione economica e profilo professionale [art. 2 CCDI 14.11.2008] di almeno 2 anni.

Le risorse annualmente assegnate a tale istituto saranno ripartite in budget di categoria sulla base del numero di dipendenti al servizio al 31 dicembre e del valore medio della progressione economica di ogni categoria.

Le progressioni orizzontali avverranno attraverso la formulazione di una graduatoria annuale “unica di Ente”; in caso di parità di punteggio con correlata impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza fino a concorrenza dei limiti economici.

(...) paragrafo abrogato/non più vigente

In considerazione del fatto che, pur effettuando un'attività di formazione dei "valutatori", potrebbero emergere difformità applicative nei criteri di valutazione, il Nucleo di valutazione procederà alla verifica delle valutazioni e, ove sarà necessario, a colloqui con i valutatori al fine di omogeneizzare l'attività valutativa.

(...) paragrafo abrogato/non più vigente

(...) parte abrogata / non più vigente relativa all'utilizzo delle risorse decentrate degli anni 2004 e 2005. Per le annualità successive al 2005 si rinvia agli accordi annuali di parte economica.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

f.to Il Segretario / Direttore Generale

f.to Il Dirigente delle Risorse Umane

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

C.G.I.L. f.to

C.I.S.L. f.to

U.I.L. f.to

R.S.U. f.to