

Unione Comuni del Sorbara

Servizio Unico del Personale

Comune di Nonantola

**Contratto Collettivo
Integrativo Aziendale**

2014

Contratto Integrativo Aziendale Anni 2012-2014

Ricordato che:

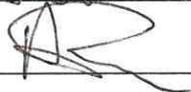
- con provvedimento proprio l'amministrazione comunale di Nonantola, nell'ambito del processo di contenimento della spesa pubblica, ha predisposto la costituzione del fondo per gli anni 2012, 2013 e 2014.
- le parti si sono incontrate per definire la ripartizione del fondo per l'esercizio di riferimento ed hanno siglato la bozza di contratto in data 07.03.2014.
- la Giunta con propria delibera n. 82 del 23.04.2014 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 07.03.2014 ed allegato.

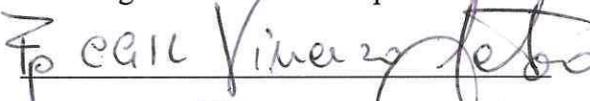
26.05.2014

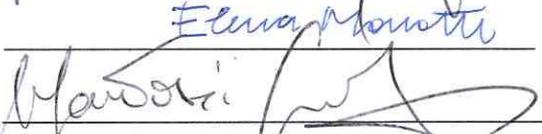
La delegazione trattante di parte pubblica



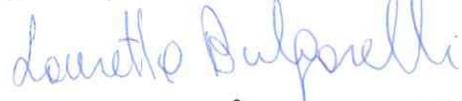


La delegazione trattante di parte sindacale











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:

- con proprio provvedimento l'amministrazione comunale di Nonantola, ha predisposto la prima costituzione del fondo per l'anno 2012 : fondo di complessivi € 281.644,11: per parte stabile € 211.366,22; per parte variabile € 68.277,89 di cui per Risorse per incentivazione Ici € 12.000,00; € 1.990,56 ex art 15 comma 1 lettera d del CCNL 01.04.'99; € 9.000,00 ex art. 208 comma 5 C.d.S e per economie presunte € 26.671,61; oltre a Risorse per incentivazione relative alla progettazione interna per € 2.000,00.
- la ripartizione del fondo era stata così definita tra le parti:

Fondo 2012: preintesa per l'erogazione firmata

PARTE STABILE

Indennità di turno	30.000,00
Indennità di reperibilità	9.000,00
Indennità di rischio	3.000,00
Indennità di disagio	2.300,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)	9.000,00
Fondo indennità di comparto	40.000,00
Fondo progressioni orizzontali	62.000,00
Fondo particolari responsabilità	12.000,00
Fondo per particolari figure	3.000,00
totale stabili	170.300,00

PARTE VARIABILE

Fondo per la Performance:		
Fondo per la produttività individuale:		95.353,55
Di cui		
performance individuale e di risultato	77.000,00	
Performance organizzativa	18.353,55	
Performance organizzativa progetti art.15 lett.d-k:		
Fondo progetti art.15c1 lett.d-k:		15.990,56
Di cui		
ICI	12.000,00	
lett.d	1.990,56	
Progettaz.	2.000,00	
totale variabili		111.344,11
totale complessivo		281.644,11

Con proprio provvedimento l'amministrazione comunale di Nonantola, 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 risorse provenienti dalla Società Nonaginta per rimborso attività di personale in comando e maggiori economie, come segue: fondo di complessivi € 290.435,32 al netto delle decurtazioni.



Per l'anno 2013 in prima costituzione: fondo di complessivi € 300.072,74 al netto delle decurtazioni.

Per l'anno 2014 in prima costituzione: fondo di complessivi € 307.392,59 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

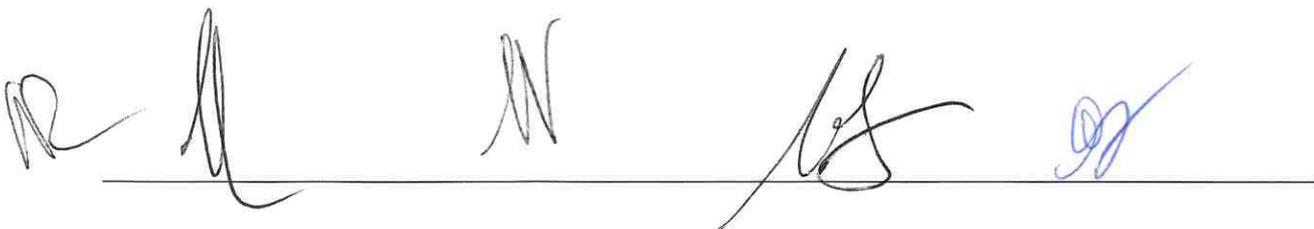
PARTE STABILE

Indennità di turno	30.000,00
Indennità di reperibilità	
Indennità di rischio	3.000,00
Indennità di disagio	2.300,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)	9.000,00
Fondo indennità di comparto	40.000,00
Fondo progressioni orizzontali	62.000,00
Fondo particolari responsabilità	12.000,00
Fondo particolari figure	3.000,00
	totale stabili 161.300,00

PARTE VARIABILE

Fondo per la performance: individuale e di risultato	85.144,76	106.144,76
organizzativa	21.000,00	
Fondo per la performance organizzativa di cui all'increment.ex art.15 lett.d-k ccnl 1/4/99:		22.990,56
ICI	12.000,00	
Nonaginta officine musicali	1.990,56	
Progett.interna	2.000,00	
Nonaginta reperibilità neve	7.000,00	
	totale variabili	129.135,32
	totale complessivo	290.435,32

Le somme riportate per ciascuna voce sono state erogate nel rispetto delle modalità già definite fra le parti con gli accordi vigenti, che si richiamano e che si adeguano, con il presente accordo, alle mutate fonti normative (D.Lgs n. 150/2009, Dl n. 78/2010).



Ruv

**Fondo 2013 suddivisione
PARTE STABILE**

Indennità di turno	30.000,00
Indennità di reperibilità	
Indennità di rischio	3.000,00
Indennità di disagio	2.300,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)	9.000,00
Fondo indennità di comparto	40.000,00
Fondo progressioni orizzontali	62.000,00
Fondo particolari responsabilità	12.000,00
Fondo particolari figure	3.000,00
totale stabili	161.300,00

PARTE VARIABILE

Fondo per la performance: individuale e di risultato	71.782,18	116.782,18
organizzativa	45.000,00	
Fondo per la performance organizzativa di cui all'increment.ex art.15 lett.d-k ccnl 1/4/99:		21.990,56
ICI	12.000,00	
Nonaginta officine musicali	1.990,56	
Progett.interna	0,00	
Nonaginta reperibilità neve	7.000,00	
Compenso Istat	1.000,00	
totale variabili		138.772,74
totale complessivo		300.072,74

Le somme riportate per ciascuna voce sono state erogate nel rispetto delle modalità già definite fra le parti con gli accordi vigenti, che si richiamano e che si adeguano, con il presente accordo, alle mutate fonti normative (D.Lgs n. 150/2009, Dl n. 78/2010).







Fondo 2014 suddivisione

PARTE STABILE		proposta
Indennità di turno		24.000,00
Indennità di reperibilità		2.000,00
Indennità di rischio		2.000,00
Indennità di disagio		2.300,00
Indennità educatori (ccnl 14/9/2000)		9.000,00
Fondo indennità di comparto		40.000,00
Fondo progressioni orizzontali		62.000,00
Fondo particolari responsabilità		12.000,00
Fondo particolari figure		3.000,00
	totale stabili	156.300,00
PARTE VARIABILE		
Fondo per la performance: individuale e di risultato	78.310,03	123.310,03
organizzativa	45.000,00	
Fondo per la performance organizzativa di cui all'incrim.ex art.15 lett.d-k ccnl 1/4/99:		27.782,56
ICI	12.000,00	
Nonaginta officine musicali	1.990,56	
Nonaginta reperibilità neve	3.792,00	
Progettazione ineterna	10.000,00	
	totale variabili	151.092,59
totale complessivo		307.392,59

Le parti concordano inoltre sull'integrazione alle seguenti fattispecie come segue:

PARTE STABILE:

INDENNITA' DI TURNO: fattispecie prevista dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000.



Raw

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

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

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
Liquidazione mensile a consuntivo delle prestazioni erogate il mese precedente.

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

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.

INDENNITÀ 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

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:

PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE:

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 681,72



KW



Cat.	B	Euro	731,32
Cat.	C	Euro	859,90
Cat.	D	Euro	960,61
Cat.	D3 giuridico	Euro	1.065,19

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	170,43
Cat.	B	Euro	182,83
Cat.	C	Euro	214,97
Cat.	D	Euro	240,15
Cat.	D3 giuridico	Euro	266,30

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.

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.

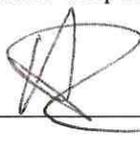
In particolare il lavoratore è considerato presente quando ricorrono i seguenti istituti:

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

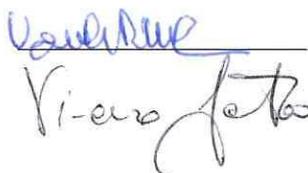
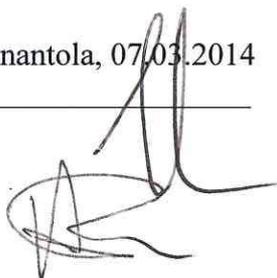
I progetti sono gestiti dalle singole Aree di riferimento, che individuano i lavoratori potenzialmente interessati e che articolano la partecipazione dei medesimi sulla base dello schema allegato.

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 .

Le parti concordano sul mantenimento dei contenuti dell'accordo relativo alla Polizia Municipale siglato il 27.07.2012 per tutto l'anno 2014 e comunque fino all'approvazione di un nuovo accordo o fino all'avvenuta disdetta.

Nonantola, 07/03.2014



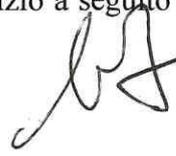
Vicario fatto



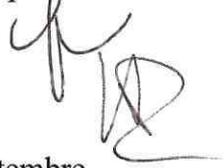
Nonantola, 07.03.2014.

Dichiarazioni a verbale.

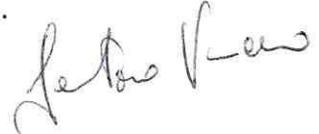
Le parti confermano per tutto il 2014 gli importi dell'indennità di disagio da corrispondere alle operatrici di cat. B1 assunte a tempo indeterminato presso il nido comunale a fronte del disagio lavorativo causato dai traslochi plurimi del servizio a seguito degli eventi sismici del 2012..

Ruv    

Le parti si danno atto della necessità di una nuova metodologia di organizzazione del servizio di protezione civile anche per l'eventuale istituzione di un servizio di disponibilità per la garanzia della gestione delle fasi di allertamento.

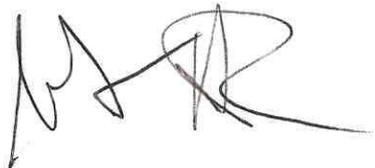
Ruv    

Le parti si danno reciproco affidamento a verificare l'andamento dei fondi entro settembre 2014 al fine di prevedere, per l'esercizio 2015 l'eventuale integrazione del fondo medesimo tramite l'applicazione dell'art. 208 C.d.S.

Ruv   

Dichiarazione a verbale della parte sindacale.

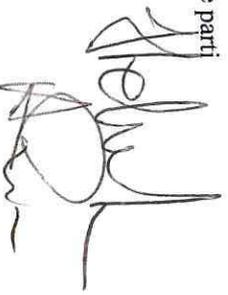
Le rappresentanze del personale, considerati gli sforzi profusi dal personale in occasione degli eventi calamitosi verificatisi nel mese di gennaio 2014 e che è stato riconosciuto dall'Amministrazione, ritengono opportuno rappresentare alla parte pubblica l'opportunità di corrispondere al personale le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

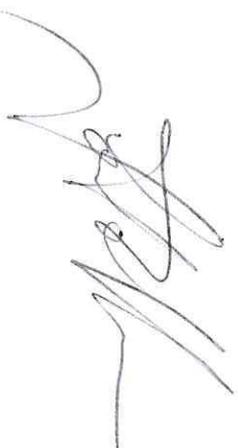
Ruv  

		Addetto ai servizi di protezione civile	300,00
Coordinamento della programmazione del teatro Troisi			300,00
Responsabile Servizio amministrativo LL.PP	1.000,00		
Responsabile Servizio amministrativo			
Edilizia	1.000,00		
Responsabile Servizi Scolastici	1.000,00		
Responsabile Servizi Culturali	833,33		
Responsabile Servizio Archivi beni monumentali turismo	1.000,00		
Ispettore a cui siano attribuite le procedure relative ai ricorsi e agli atti del servizio esterno, con facoltà di sottoscrivere documenti amministrativi a valenza esterna (dal 2013)	1000,00		
Ispettore a cui siano attribuite le procedure amministrative relative all'attività di centrale operativa (dal 2013)			300,00
Responsabile Servizio Sportello unico per l'Edilizia Servizio tecnico	1000,00		
Responsabile Servizio Ambiente (dal 2013)	1000,00		
totale	11.833,33		2.500,00

Nonantola, lì 07.03.2014

Le parti



Le parti, preso atto della individuazione delle responsabilità effettuata dalla Amministrazione, concordano di ripartire il fondo relativo alle particolari responsabilità e quello relativo a particolari figure come segue:

2014

	COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' (ANNUI)		COMPENSI PER SPECIFICHE FIGURE (ANNUI)
Responsabile Servizio Segreteria	1.000,00	Responsabile ufficio protocollo	300,00
		Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale elettorale condiviso	100,00
Responsabile Servizio Urp-Anagrafe	1.000,00	Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale elettorale condiviso	100,00
		Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale elettorale condiviso	100,00
		Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale elettorale condiviso	100,00
		Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale elettorale condiviso	100,00
		Ufficiale di Stato civile e Anagrafe e Ufficiale elettorale condiviso (dal 2012)	100,00
Vice Ragioniere Ragioneria	1.000,00		
Responsabile Servizio Tributi	1.000,00	Istruttore Servizio Tributi	300,00
		Istruttore Servizio economico-finanziario	300,00

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large 'M' and a signature that appears to be 'Rui'.