

Comune di Guiglia

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LO SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA' E DELLA PRODUTTIVITA' – ANNO 2010

Il giorno **30 DIC. 2011**  
parte pubblica composta da:

presso la sede municipale, tra la delegazione trattante di

d.ssa Margherita Martini  
rag. Aide Ventilati

e la delegazione di parte sindacale :

CGIL – FP Diego Bernardini  
CISL – FP Roberto Melotti  
C.S.A- Regioni e Autonomie Locali – Paola Santi

RSU: Luisa Mariani, Anna Maria Montorsi, Aurora Rossi.

Vista la deliberazione di Giunta nr.70 del 19.11.2010 con la quale si costituivano i fondi per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010 e si approvavano le linee guida per la contrattazione decentrata integrativa;

Vista altresì la deliberazione di Giunta comunale nr.64 del 24.11.2011 avente oggetto: "Approvazione ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2010, autorizzazione alla sottoscrizione"

LE PARTI

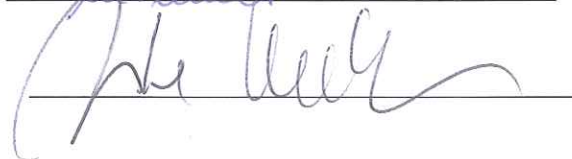
Sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2010

la delegazione di parte pubblica

Margherita Martini



Aide Ventilati



la delegazione di parte sindacale

CGIL – FP Diego Bernardini



CISL – FP Roberto Melotti

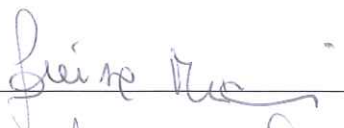


C.S.A – Paola Santi

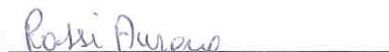


RSU:

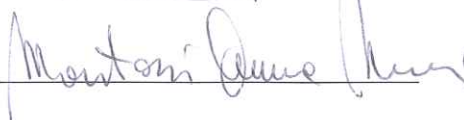
Luisa Mariani



Aurora Rossi



Anna Maria Montorsi



## COMUNE DI GUIGLIA

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LO SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA' E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2010

sottoscritto in data **30 DIC. 2011**

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale,  
premessi:

- che in data 15/02/2011 tra la delegazione trattante di parte pubblica (Unione, Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola, Guiglia, Marano sul Panaro, Zocca e ASP Giorgio Gasparini) e di parte sindacale (territoriali e RSU dei medesimi enti), è stata raggiunto un accordo quadro generale in merito alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2010;
- che nell'accordo di cui innanzi, per i Comuni entrati nell'Unione nel 2010 e per i quali il processo di omogeneizzazione dei trattamenti economici accessori dovrebbe perfezionarsi nel 2012 come previsto dal verbale di concertazione del 24/05/2010, si valuterà in sede di contrattazione decentrata l'eventualità di attivare già dall'anno 2010 il percorso di armonizzazione dei criteri di attribuzione della produttività collettiva approvata con accordo quadro del 12/05/2005;
- che con deliberazione di giunta nr.70 del 19.11.2010 sono state dettate le linee guida per la gestione del confronto negoziale della contrattazione decentrata integrativa, e che è stata definita la consistenza del fondo per le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2010;
- che le direttive di tutte le Amministrazioni dell'area vasta dell'Unione si sono soffermate sull'importanza di gestire la sessione negoziale 2010 con particolare riguardo alla premialità e alla valorizzazione delle prestazioni individuali e di selettività al fine di garantire un continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

La delegazione prende atto che le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente e nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 31 del CCNL 22.1.2004 come integrato dall'art. 4 del CCNL del 09/05/2006, vale a dire:

- il fondo è diviso in due parti: stabili e variabili
- le prime che hanno un carattere di certezza e di stabilità sia per le fonti di alimentazione che per la destinazione sono storicizzate anche per gli anni futuri
- quelle appartenenti alla seconda categoria rivestono caratteristiche di variabilità ed eventualità e la relativa consistenza può pertanto variare di anno in anno secondo le previste disposizioni
- le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del predetto CCNL.

Le parti prendono pertanto atto della quantificazione delle **risorse** stabili e variabili approvata con atto di giunta nr.70 del 19.11.2010 la cui misura tiene conto degli indirizzi dell'Amministrazione per la gestione del confronto negoziale, nonché dei principi codificati nell'intesa raggiunta in data 15.2.2011:

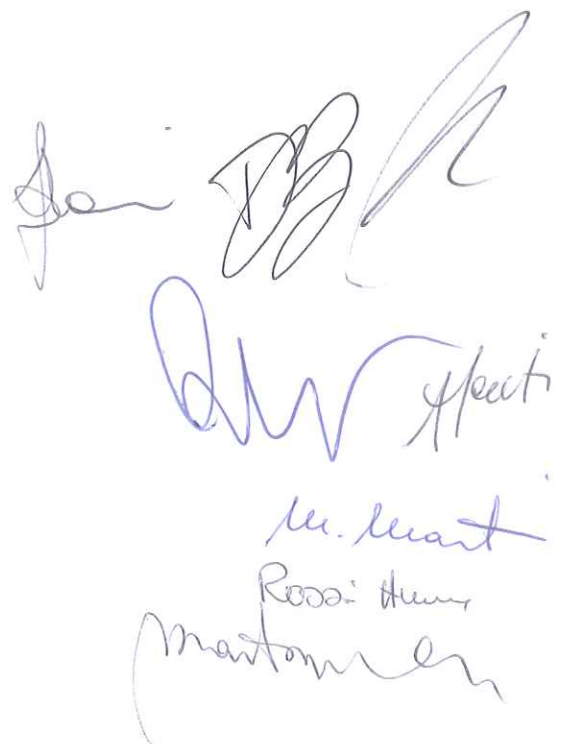
The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two signatures, one above the other. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of this central signature, there is another signature with the name 'Rosari' written below it. Further to the right, there is a signature with the name 'Lee. Leant' written below it. At the top right, there is a signature with the name 'Hacti' written above it. The signatures are written in a cursive, flowing style.

Risorse stabili - Guglia	2010
importo unico - determinato ai sensi dell'art.31 comma 2 del CCNL 22.1.2004	53.435
Incremento 0,62% monte salari 2001 esclusa dirigenza	4.054
Eventuale incremento 0,50% monte salari 2001, esclusa dirigenza; i parametri di riferimento sono quelli dall'anno 2001	3.269
Incremento 0,5% monte salari anno 2003 (monte salari 617.388,94)	3.087
Ria per cessazioni avvenute nel 2007 e nel 2009	1.495
0,60 del monte salari 2005	6.182
a defalcare trasferimento dipendenti all'Unione 7 mesi	- 13.120
<b>TOTALE</b>	<b>€ 58.402</b>
Risorse variabili Guiglia	2010
In contrattazione integrativa - importo massimo 1,2% monte salari 1997 (intero importo)	€ 6.990
Risorse aggiuntive limitatamente agli effetti derivanti dall'ampliamento dei servizi e di nuove attività non correlati all'aumento delle dotazioni organiche -	€ 10.000
a defalcare trasferimento dipendenti all'Unione 7 mesi	- 9.167
Risparmio spese fondo straordinari anno 2010	€ 7.672
<b>TOTALE</b>	<b>€ 15.495</b>
<b>Totale fondo- risorse stabili e variabili</b>	<b>€ 73.897</b>

Al termine delle trattative, le parti concordano e stipulano di ripartire come segue le risorse disponibili tra i diversi istituti dell'anno 2010:

ipotesi di utilizzo risorse	2010
Progressione economica orizzontale	23.585
Nuove poe	2.664
Indenn. Comparto	10.382
<b>TOTALE utilizzo risorse stabili A)</b>	<b>36.631</b>
Produttività collettiva 1200	21.150
Produttività selettiva	7.300
<b>totale</b>	<b>28.450</b>
indenn. rischio, maggioraz., turno	4.321
Compensi per l'esercizio di attività particolarmente disagiate	3.856
Compensi per specifiche responsabilità	300
Indenn.maneggio valori	
<b>TOTALE utilizzo risorse variabili B)</b>	<b>36.927</b>
<b>totale risorse stabili e variabili</b>	<b>73.558</b>
Disponibilità	<b>339</b>

Criteri concordati per la ripartizione delle risorse:


  
 The right side of the document contains several handwritten signatures. At the top, there is a signature in black ink. Below it, there is a signature in blue ink. Further down, there are more signatures in blue ink, including one that appears to be 'M. Leant' and another that looks like 'Rossi' followed by some illegible text. At the bottom, there is a signature in black ink that looks like 'Mantovani'.

## Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) ed i) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente punto sono attribuite nel modo che segue:

Riepilogo	anno 2010
Specifiche responsabilità	0
PARTICOLARI RESPONSABILITA' EX ART. 36, COMMA 2, CCNL 22.01.2004 – ufficiale di anagrafe	300
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>300</b>

Le stesse sono riconosciute unitamente allo stipendio con cadenza mensile.

### Indennità di disagio.

Si intende per attività disagiata un'attività svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche derivare da un orario di lavoro particolarmente flessibile o prolungato o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti del Comune

In attesa di un riordino complessivo dell'istituto, da completarsi entro il 31.12.2011, si confermano le tipologie di disagio contrattate nelle precedenti sessioni negoziali ed in particolare:

### disagio neve e ghiaccio

- spalata neve / uso m.c.o.
- spargimento sale ( per 6 mesi)

Il servizio verrà remunerato mediante corresponsione ai dipendenti interessati di una indennità da liquidarsi mensilmente per 12 mensilità, con esclusione dei periodi di malattia superiore ai 30 giorni, con i seguenti importi anni:

- spalata neve/uso m.c.o. € 1.652,64
- spargimento sale € 774,72 x 2 operatori

### disagio personale polizia municipale

viene confermata per il periodo 1.1/31.5.2010 a favore degli operatori di Polizia Municipale un incentivo per lo svolgimento di servizi festivi e notturni e precisamente:

#### DOMENICHE NORMALI ED ESTIVE

Operatore in servizio con Rip. Comp. (CCNL): incentivo € 20,00  
2° Operatore: € 20,00 più straordinario  
Servizio pomeridiano straordinario € 20,00 più straordinario

**FESTIVITA' NON SPECIALI** (ad esempio 6 Gennaio, 31 Gennaio (Patrono), 25 Aprile, 1°Maggio, 2 Giugno, 1°Novembre, 8 Dicembre)

1° Operatore: con recupero più incentivo € 30,00  
2° Operatore: € 30,00 più straordinario.

**FESTIVITA' SPECIALI** (ad esempio Pasqua, Lunedì di Pasqua, 15 Agosto, 25 e 26 Dicembre, eventuale notturno del 31 Dicembre, 1 Gennaio) considerati EXTRA:

Pagamento ore in straordinario più incentivo(€ 40,00).

Il servizio notturno, anche prefestivo, si intende dopo le ore 20,00 CNL (incentivo di € 10,00 all'ora).

Eventi straordinari quali scorta con gonfalone, Consiglio Comunale (incentivo di € 18,00 )

Eventi straordinari non notturni o festivi potranno essere recuperati (nel rispetto del giorno di riposo settimanale di riposo compensativo).

Produttività selettiva.

Rossi Alessi  
li. leant

Le parti, tenendo in debito conto delle linee di indirizzo, fornite in modo unitario dalle Amministrazioni dell'area vasta dell'Unione, **"riconoscimento della professionalità e del merito del personale"**, convengono di riconoscere per l'anno 2010 un compenso correlato a fattori di premialità per la realizzazione di progetti/obiettivi strategici, previamente individuati sulla base delle linee espresse dalla Giunta comunale.

In coerenza con le linee di indirizzo i progetti/obiettivi hanno coinvolto un numero limitato di dipendenti, il prospetto che segue individua: progetti – importo assegnato ai progetti – dipendenti coinvolti.

Sulla base del grado di coinvolgimento del personale nonché dell'apporto/impegno individuale il responsabile di settore provvederà al riparto della quota tra i partecipanti al progetto/obiettivo.

Comune di Guiglia - progetti/obiettivi strategici - 2010						
importo progetto	nr.dip.	settore / descrizione progetto	nominativi			
500	1	sett.cultura,sport, volontariato ecc- avvio e gestione ludoteca	Ferrari Loretta			
500	2	sett.cultura,sport, volontariato ecc- Gestione servizi scolastici nella fase di trasferimento della funzione all'Unione Terre di Castelli	Rossi Renza			
250	1	sett.ragioneria: gestione liquidità	Mariani Luisa			
700	1	sett.amministrativo: albo pretorio on line	Rossi Aurora	De Luca Michelina		
500	1	sett.anagr/tributi: applicazione decreto sicurezza	Chiappelli Elisa			
500	1	sett. LL. PP.: Gestione del Servizio idrico integrato	Gherardi Elena			
2.500	5	sett. LL. PP.: Gestione immobili (verde pubblico)	Calzolari William	Rabacchi Roberto	Mariosi Renzo	Franceschini Raffaele
1.250	3	sett. Urbanistica ed edilizia: avvio dello SUAP	Cassanelli Marzia	De Nicola Maria	Tisi Francesco	Borghini Rossano
600	3	sett. Istruzione scuola, cultura.: flessibilità nelle mansioni in considerazione della particolarità dell'orario di lavoro dei trasporti scolastici	Piani Silvano	Pasini Franco	Biagi Franco	
<b>7.300</b>	<b>18</b>					

<b>Totale Selettiva 2010</b>
<b>7.300,00</b>

**Indennità di rischio.** In applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio
- b) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;
- c) i dipendenti soggetti a rischio sono:

Operai  
Autisti scuolabus/M.O.C.

**Progressione economica.**

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale prendono atto che i criteri di attribuzione dell'istituto, sono perfettamente coerenti con le linee tracciate dal D.L.gvo 150/2009.

Sono infatti stati rispettati i seguenti principi:

- selettività
- correlazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema permanente di valutazione

- titolo prioritario per l'attribuzione del beneficio: la collocazione nella fascia di merito alta
- attribuzione ad una limitata percentuale annua del personale collocato nella graduatoria di merito.

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale in coerenza con i principi concordati nell'accordo quadro del 15/02/2011, destinano all'istituto delle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2010 risorse economiche pari ad euro **2.643** e approvano per l'anno 2010 il finanziamento delle seguenti progressioni economiche orizzontali:

Percorsi economici	unità	SPESA 2010
B4-->B5	1	<b>2. 664</b>
C2-->C3	2	
D1-->D2	1	
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	

### PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

Le parti, come da intesa quadro del 15.2.2011, intendono attivare già dall'anno 2010, il percorso di armonizzazione dei criteri della produttività collettiva approvata con accordo quadro del 12.05.2005, sulla base di elementi di scala parametrica e di fattori correttivi della presenza in vigore presso l'Unione terre di Castelli.

Viene rimarcato che i principi previsti dall'intesa quadro del 12.5.2005 sui quali reggono i criteri di valutazione del personale e di erogazione dei compensi incentivanti i cui principi sono perfettamente in linea con quelli che si evincono dal decreto 150/2009 e dal CCNL 31.7.2009: grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG e valutazione del merito.

Le parti ribadiscono che la disciplina dell'istituto, rispetta gli ordinari principi in materia di premialità in particolare nella parte in cui viene regolamentato il fattore correttivo della presenza correlato all'apporto individuale ed ai risultati conseguiti.

L'art .5 del CCNL 31.7.2000 sancisce, infatti, che l'assenza del dipendente, al di là della motivazione, non produce diretta e corrispondente decurtazione della produttività, ma che occorre valutare in un quadro più ampio, qual è stata l'effettiva incidenza dell'assenza in relazione al raggiungimento degli obiettivi.

Le parti, alla luce di quanto concordato nell'intesa del 15.2.2011, prendono atto che per l'anno **2010**, sarà liquidato un incentivo pari ad **euro 1.200 per la categoria C**.

L'erogazione dei compensi, subordinata alla valutazione del Dirigente/Responsabile di struttura, limitatamente all'anno 2010, terrà conto dell'apporto individuale secondo i seguenti parametri e con utilizzo delle schede di valutazione in uso presso l'ente.

LIMITATO	nessun premio produttività
SUFFICIENTE	corrispondente al 30% del premio produttività
BUONO	corrispondente al 70% del premio produttività
OTTIMO	corrispondente al 100% del premio produttività

A decorrere dalla prossima sessione negoziale l'accordo quadro del 12.5.2005 sarà applicato integralmente fatte salve eventuali modifiche/integrazioni da gestire a livello unitario nell'area vasta dell'Unione Terre di Castelli.