

COMUNE DI ROBECCO PAVESE

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo aggiornato al d.lgs n.150/2009 ANNI 2011-2012

Il giorno 24/9/11 alle ore 10,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. DOT. UMBERTO FAZIA MERCADANTE
e dai sigg. _____

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

GALANTUCCI ANNA MARIA

CASSINARI ANTONIO

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

CONTI DONATELLA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Robecco Pavese.

PREMESSA

Dato atto della peculiarità dell'ente che consta di n°2 dipendenti di Cat D di cui 1 con Posizione Organizzativa Cat D ~~con Posizione Organizzativa~~

La presente intesa raggiunta in ordine alle modifiche apportate dal D.Lgs.150/09 cd "Decreto Brunetta" e alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente ha l'obiettivo di definire a livello minimale, in considerazione del n°. dei dipendenti, gli istituti di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede legislativa e di contrattazione nazionale e tendenti a collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad incrementi di produttività e all'affidamento di progetti ed obiettivi ai dipendenti.

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato del Comune, che ha prestato la propria attività per almeno mesi tre nell'anno di riferimento, a decorrere dall'anno 2011;

Art. 2 - Ambito, validità e durata

1. Il presente CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse interpretazioni o disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che



[Handwritten signatures]

comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 4 - Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale ²

1. La **ripartizione** e l'**utilizzo delle risorse decentrate** del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali rispetto: a) alla garanzia dell'**efficienza** e della **produttività** dei **servizi** di competenza dell'amministrazione coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della **performance**; b) alla valorizzazione delle **competenze professionali** del personale incentivando in modo particolare l'**impegno** e la **qualità della prestazione** lavorativa resa a favore dell'amministrazione.

¹ Anche nel nuovo quadro ordinamentale inaugurato dal decreto legislativo n.150/2009 *rimane alla competenza della contrattazione decentrata integrativa*: la individuazione dei CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA': "Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale"(art.4, comma 1, del CCNL del 22.1.2004). Ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo cit., "la contrattazione collettiva determina: a) i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro; b) le materie relative alle relazioni sindacali".

La contrattazione collettiva è invece consentita negli esclusivi limiti previsti dalla legge nei seguenti ambiti disciplinari: 1) sanzioni disciplinari; 2) valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio; 3) mobilità; 4) progressioni economiche.

La contrattazione collettiva continua a disciplinare anche nel nuovo quadro ordinamentale: a) la struttura contrattuale; b) i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali ed integrativi.

La contrattazione collettiva è invece esclusa nei seguenti ambiti tematici: a) disciplina dell'organizzazione degli uffici; b) ambiti di mera partecipazione sindacale (informazione successiva, consultazione, concertazione); c) disciplina delle prerogative dirigenziali con i poteri del privato datore di lavoro; d) disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, delle responsabilità amministrative e delle incompatibilità e cumulo di impieghi.

² In applicazione del combinato disposto dell'articolo 29, dell'art.31 c.2 del d.lgs.150/2010 e dell'art.40 comma 3bis del d.lgs.165/2001 anche nell'ambito del nuovo quadro ordinamentale il **trattamento accessorio** resta nella disponibilità della **contrattazione collettiva**.

Pertanto con riferimento alle implicazioni ed al rapporto tra sistema di valutazione della performance e trattamento economico accessorio è dato desumere che: **il potere normativo degli enti potrà spingersi sino a definire la cornice di riferimento del sistema di valutazione entro la quale la contrattazione dovrà determinare le relative conseguenze economiche per i lavoratori.**

In sostanza per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili di performance individuale e conseguenziale assegnazione/allocazione alle fasce di merito, individuate unilateralmente dall'amministrazione nell'ambito del proprio "potere normativo" (sistema di misurazione e valutazione della performance), rimane inderogabile la **competenza della contrattazione decentrata**. Pertanto: definito da parte dell'Ente il sistema della valutazione, gli effetti della valutazione sulla retribuzione accessoria sono gestiti in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle regole vigenti definite dai CCNL in materia di erogazione degli emolumenti accessori direttamente connessi al sistema di valutazione.

³ La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi (cfr. circolare DFP n.7/2010).

2. La **quantificazione** delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, **parte stabile e parte variabile**, viene determinata **annualmente** dall'amministrazione. All'esito della quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Responsabile del Servizio Personale provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma



A handwritten signature, possibly "M".

A handwritten signature, possibly "JL".

A handwritten signature, possibly "M".

3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A)** al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

4. I criteri per l'utilizzazione e la **destinazione delle risorse decentrate, come quantificate** ai sensi del comma 2, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente, previo accordo tra le parti stipulanti, negli esatti termini di cui **all'allegato B)** al presente contratto decentrato di esso facente parte integrante e sostanziale (cfr. prospetto contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti).

Art.5 - Valorizzazione dei progetti e/o piani di performance individuale.

1. Per la **valorizzazione della performance individuale**, sulla base di quanto previsto nell'ambito del vigente **sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale** approvato con stralcio al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

a) Le **risorse variabili** come determinate ai sensi del precedente art. 3 comma 2, dovranno essere destinate ed utilizzate per l'applicazione degli istituti contrattuali, o incentivare il conseguimento dei **risultati di innovazione e riorganizzazione e/o ristrutturazione all'interno delle aree e/o servizi**, riportati nell'allegato prospetto di ripartizione del fondo, **anche se non comportanti risparmi sui costi di funzionamento, in ogni caso riconducibili a progetti/ piani obiettivo;**

b) altra parte delle risorse variabili come determinate ai sensi del precedente art.3 comma 2, potranno invece essere destinate ed utilizzate per il **finanziamento e l'incentivazione di obiettivi di PDO**, di cui al vigente sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale ed organizzativa (**progetti/piani finalizzati**);

⁴ Se i progetti attivati comportano *risparmi sui costi di funzionamento* l'istituto da applicare è il *premio di efficienza di cui all'art.27 del dlgs. 150/2009*

c) **Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento** derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione all'interno dell'ente, qualora validati dall' OIV, è destinata nella misura fino a 2/3 a premiare il personale direttamente coinvolto nei termini di cui al successivo art.14.

2. **I piani e/o progetti di performance** di cui al presente articolo affinché possano ricevere il finanziamento da parte delle risorse decentrate di natura variabile di cui al comma 1 dovranno riguardare:

a) la realizzazione di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative intese al conseguimento di un più elevato grado di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi erogati, **con particolare attenzione a quelli rivolti all'utenza esterna per i servizi di line ed a quelli rivolti all'utenza interna per i servizi di staff.**

Art.6 - Incrementi e decrementi delle risorse decentrate di natura stabile

Le parti reciprocamente danno atto che:

1. **Le risorse decentrate stabili disponibili per indennità o per premi di performance** sono incrementate delle seguenti risorse:

o Recupero delle somme percepite a titolo di **progressione economica orizzontale** per tredici mensilità da parte del personale cessato dal servizio o riclassificato in categoria superiore a seguito dell'espletamento di pubblico concorso con quota di riserva agli interni non superiore al 50% ai sensi dell'art.24 del d.lgs. 150/2009(**progressione di carriera**);

o Recupero delle somme corrispondenti alle due quote fruite dal personale cessato dal servizio a titolo di **indennità di comparto**, prelevate dalle risorse decentrate dal gennaio 2003 e dal gennaio 2004;

o Recupero dell'assegno personale attribuito a titolo di differenziale di IIS, dal momento della cessazione dal servizio dei soggetti interessati;



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- o Recupero degli importi fruiti dal personale cessato dal servizio, a titolo di retribuzione individuale d'anzianità;
- o Recupero degli assegni personali non riassorbibili in godimento da parte del personale cessato dal servizio;
- o Qualora in sede di programmazione delle assunzioni sia stata deciso un incremento stabile della dotazione organica nel rispetto della normativa di cui al patto di stabilità e di riduzione costante delle spese di personale.

2. Determinano invece **decrementi delle risorse decentrate stabili**:

- o Gli oneri per **progressioni economiche orizzontali** (importo annuo con tredicesima mensilità) che di anno in anno la contrattazione decentrata destina a tale finalità;
- o Gli oneri derivanti da processi di **esternalizzazione di funzioni e/o servizi**. In questa evenienza l'amministrazione è tenuta a trasferire parte delle proprie attività o servizi, con il contestuale trasferimento anche di personale (con contestuale soppressione dei corrispondenti posti in organico) e di risorse finanziarie includenti tra l'altro le quote per assicurare la **continuità del trattamento economico fondamentale ed accessorio** del medesimo personale presso l'amministrazione o ente di destinazione. Conseguentemente l'amministrazione dovrà operare una corrispondente riduzione della quota delle risorse decentrate stabili destinate originariamente a finanziare pro quota il trattamento economico accessorio del personale trasferito al nuovo soggetto giuridico.

Art.7 - Destinazione delle risorse aggiuntive

⁵ Possono essere destinate risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale ed in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa di personale.

1. Le risorse aggiuntive di natura variabile, nel rigoroso rispetto delle condizioni finanziarie e ordinamentali di cui al d.lgs 150/2009 ed ai CCNL vigenti, proprio per la loro caratteristica di **eventualità e di incertezza nel tempo**, potranno essere utilizzate e destinate annualmente in sede di accordo decentrato integrativo, in via prioritaria per interventi di **incentivazione salariale di valorizzazione degli istituti riconducibili al trattamento economico accessorio riconducibili alla performance individuale nei termini imposti dal dlgs.150/2009** ed in via successivamente graduata per il finanziamento degli altri istituti del trattamento economico accessorio di **natura variabile ma non di performance individuale** (disagio, rischio, turno, reperibilità etc).

Art.8 ⁶ - Disciplina delle particolari condizioni della prestazione lavorativa e criteri per l'attribuzione delle risorse del fondo agli incarichi di responsabilità

⁶ Ai sensi dell'art. 54 del d.lgs.n.150/2009: *"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali"*. Quanto rappresentato deve in ogni caso tenere conto di quanto stabilito dalla legge n.122/2010, fino a tutto il 2013. In sostanza il contratto decentrato soffre le limitazioni derivanti dalla manovra finanziaria. Detto in altri termini: la disciplina giuridica degli istituti incentivanti del contratto decentrato deve tenere di conto dei limiti di finanza pubblica.

1. L'individuazione dei **criteri per l'assegnazione delle risorse economiche** agli istituti del **disagio, rischio, turno, specifiche responsabilità**, nonché per l'**incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge**, anche nell'ambito del nuovo quadro ordinamentale sono oggetto di contrattazione tra le parti.

2. In merito a detti istituti le parti danno atto che per l'anno 2011 non vi sono situazioni che prevedono incentivi collegati al disagio, rischio, turno o specifiche responsabilità.



Da

A

[Signature]

7

3. In merito all'**incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge** si rimanda al prospetto di quantificazione e ripartizione del fondo incentivante.

Art.9 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontale

1 Ai sensi dell'art.9 c.1 L.122/2010 che prevede che il trattamento economico ordinariamente spettante, compreso quello accessorio, nel triennio di riferimento non possa superare quello del 2010, si ritiene che progressioni siano precluse per il triennio dal disposto, oltre, ovviamente a non destinare per il 2011 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola, conviene di rivedere l'istituto relativo alla progressione orizzontale con la sottoscrizione di nuovo CCNL

Art.10 - Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza

Ai sensi dell'art. 43 della legge n.449/1997 le parti convengono:

☐ **gli introiti/risparmi derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro**, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti **introiti/ risparmi** sono attribuiti al personale direttamente coinvolto nei termini previsti da apposito regolamento, tenuto conto che una quota parte degli **introiti / risparmi di spesa** dovrà essere destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato delle PO ed alla incentivazione del personale assegnato al centro di responsabilità che ha operato il risparmio, mentre di converso una quota dovrà costituire economia di bilancio;

☐ **quota parte pari al 80% dei ricavi** derivanti dalla stipulazione di **convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari** è diretta al finanziamento della retribuzione di risultato delle PO ed alla incentivazione del restante personale interessato, mentre la restante quota parte dovrà costituire economia di bilancio.

Art.11 - Impiego delle risorse aggiuntive a seguito dell'attivazione di processi di razionalizzazione e/o riorganizzazione e per l'attivazione di nuovi servizi

1. Le risorse variabili di cui all'art. 15.c2 (1,2%) del CCNL 1.4.1999 come confermate nell'ambito dell'art.31 comma 3 CCNL 22.01.2004 possono essere rese disponibili di anno in anno solo a seguito del preventivo accertamento da parte del Collegio dei Revisori o dell'OdV delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di **processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero destinate al raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità.**

2. L'incremento di cui al comma 1 non può giammai consolidarsi nel tempo ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Ai sensi dell'art.15.c.5 del CCNL 1.4.1999 per la destinazione o la conferma nel corso degli anni delle risorse aggiuntive per **l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili** le parti danno atto che le suddette risorse dovranno essere destinate per corrispondere effettivamente:

o alla incentivazione della performance individuale del personale direttamente interessato dall'ampliamento e/o riorganizzazione dei servizi;

o a nuovi servizi o alla conferma dell'esistenza di precedenti servizi purchè possa sempre essere dimostrata l'esistenza di miglioramento o l'implementazione di nuove attività.

o a processi di miglioramento/ampliamento dei servizi non generici ma oggettivamente riscontrabili;

o al fatto che l'importo stanziato in bilancio sia rapportato alla entità degli incrementi qualitativi e quantitativi dei servizi previsti.



3. Per l'anno 2011 le parti approvano il progetto allegato al presente accordo quale parte integrante e sostanziale per una somma pari a quanto riportato nell'allegato prospetto di ripartizione del fondo. Detto progetto finanziato ai sensi dell'art.15 c.5 del CCNL 1.4.99, verrà valutato mediante l'apposita scheda di valutazione allegata al presente atto.

Art.12 - Il trattamento economico accessorio di performance individuale, fisso e variabile

1. Le parti concordano, in attesa della successiva tornata contrattuale nazionale che dovrà consentire alla contrattazione decentrata di destinare una *quota prevalente del trattamento economico accessorio alla remunerazione della performance individuale*, che rientrano nell'ambito del trattamento economico accessorio di natura variabile collegato alla valorizzazione della *performance individuale* i seguenti istituti incentivanti anche previsti da fonti legislative:

- a) Specifiche responsabilità;
- b) Compensi collegati al raggiungimento di particolari risultati/o obiettivi individuali e/o di gruppo nell'ambito di particolari progetti e/o piani di lavoro;
- c) Premio di efficienza di cui all'art.27 del dlgs.150/2009
- d) Compensi per attività di pianificazione urbanistica e per progettazione interna
- e) Compensi per attività ISTAT
- f) Compensi per recupero evasione ICI e per incentivi contenzioso tributario
- g) Compensi per istruttoria delle pratiche inerenti il condono edilizio
- h) Compensi per messi notificatori
- i) Compensi destinati al personale interessato sulla base degli introiti e/o risparmi realizzati a seguito della attivazione di contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza scopo di lucro, per realizzare o acquisire anche a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inserite nei programmi di spesa ordinari;
- j) Compensi derivanti dalla proficua partecipazione all'attività lavorativa resa nell'ambito di convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

2. Rientrano nell'ambito del trattamento economico accessorio di natura stabile le progressioni economiche orizzontali e le due quote dell'indennità di comparto.

3. Rientrano nell'ambito del **trattamento economico accessorio di natura variabile** le indennità di disagio, di rischio, di turno, di reperibilità, maneggio valori;

Art.13 - Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di **destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione di performance del personale** dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi **programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO**. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti,

2. Di anno in anno i **Responsabili** di questa amministrazione per legittimare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovrà ipotizzare la predisposizione di **progetti di miglioramento o sviluppo dei servizi** al cui conseguimento ed accertamento condizionare la erogazione degli incentivi di performance, **nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.**⁷

⁷ Ai sensi dell'art.54 del d.lgs.n.150/2009 "Gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione decentrata nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di



analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi(...)"

3. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante come risultante dalla applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, è orientato al riconoscimento degli **apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento** costituenti momenti di incremento della performance.

4. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale avverrà annualmente secondo modalità tali da *assicurare: a) la rispondenza all'obiettivo da promuovere, anche attraverso le risorse stesse; b) il coinvolgimento di tutto il personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo dei risultati raggiunti dall'ente nella sua complessità (correlazione stretta tra performance organizzativa e performance individuale).*

5. Le parti nel rispetto delle prerogative dell'amministrazione in ambito di nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come risultante dalla **scheda di valutazione di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione** con atto di Giunta comunale, prevedono che la **gestione del salario variabile di performance** avvenga su due livelli con assegnazione delle seguenti percentuali del fondo salario variabile di performance:

a) **il 50% è destinato al raggiungimento degli obiettivi inerenti la performance organizzativa di area/settore/;**

b) **il 50% è destinato alla valutazione del comportamento organizzativo della prestazione, dell'apporto individuale e dei risultati ai fini del premio individuale di merito inerente la performance individuale.**

7. Le parti concordano che la somma da destinare alla performance individuale di tutti i dipendenti collegata al raggiungimento di obiettivi di area correlata ai comportamenti organizzativi sarà residuale rispetto agli altri istituti già definiti precedentemente, oppure potrà essere potata a residuo sul fondo dell'anno successivo, mediante apposito accordo ai sensi dell'art. 17 c.5 del CCNL 1.4.99

8. **Per l'anno 2011** le parti concordano che **la somma residua del fondo**, riportata nell'allegato prospetto di ripartizione, venga dedicata alla **performance individuale** sulla base dei criteri e della scheda di valutazione di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione

§ Ai sensi del d.lgs.n.150/2009(art.31.c.2) la sola individuazione delle fasce di merito è di competenza dei Regolamenti sulla misurazione e valutazione della performance e non quindi della contrattazione collettiva decentrata.

Art.14 - La disciplina del premio di efficienza

1. **Il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento** derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'ente o comunque derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a preindividuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione stessa qualora consentito dalla normativa vigente.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Segretario Comunale/Direttore Generale, sentiti gli altri Responsabili, con le prerogative del privato datore di lavoro, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, propone all'amministrazione (giunta comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- *L'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio*
- *La quantificazione dell'entità del risparmio previsto*
- *La quota destinata a premiare il personale coinvolto*



- I dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale previsto
- Se l'attuazione del progetto può avvenire durante l'orario di lavoro o tramite appositi rientri fuori dell'orario standard di lavoro. In tal caso si definirà se dette ore saranno da recuperare o da liquidare come lavoro straordinario.

La parte residua del risparmio(1/3) è destinato ad incremento del fondo per il finanziamento di progetti dell'amministrazione comunale.

2. Il Responsabile valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando l'apposita scheda di valutazione.

3. Il conseguimento del risparmio è documentato nell'ambito della relazione finale, a consuntivo, a cura del Responsabile ed è validato dall'OdV nell'ambito della relazione di performance.

4. Al dipendente verrà corrisposto il premio incentivante in proporzione alla percentuale attribuita e al risultato raggiunto.

5. Per l'anno 2011 non verrà attivato detto istituto.

Robecco Pavese li 26/9/11

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. _____

Per le OO.SS. territoriali

FP CGIL _____

CISL FP _____

**1^a QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA
PRODUTTIVITA' - ANNO 2011**

OGGETTO		€	Fissa V variabile
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. a)	Indennità di disagio, turno, rischio, reperibilità etc. (anno 1998)		F
	Posizioni di lavoro e responsabilità (anno 1998)		F
	Qualità della prestazione individuale (anno 1998)		F
	Produttività collettiva (anno 1998)		F
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. b)	Incremento pari allo 0,5% del monte salari 1993		F
	Risparmio di gestione = 0,2% monte salari 1993		F
	Risorse aggiuntive = 0,65% monte salari 1995	€ 8.189,00	F
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. g)	Risorse già destinate al pagamento del LED per l'anno 1998		F
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. h)	Indennità ex 8 ^a qualifica funzionale		F
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. j)	0,52% monte salari 97 dal 31.12.99		F
Ccnl 1.4.99 art.14, c.4	3% straordinari anno 1999		F
Ccnl 5.10.01 art.4, c.1	1,1% monte salari 1999		F
Ccnl 5.10.01 art.4, c.2	Ritribuzione di anzianità personale cessato dal 2000		F
Ccnl 22.01.04 art.32, c.1	0,62% monte salari 2001	€ 486,22	F
Ccnl 22.01.04 art.32, c.2	0,50% monte salari 2001	€ 392,11	F
Ccnl 11.4.08	Aumenti 0,6% monte salari 2005	€ 422,39	F
Ccnl 06.05.08	Aumenti Ccnl 09.05.06 0,5 monte salari 2003	€ 476,79	F
	TOTALE PARTE FISSA	€ 9.966,50	
Ccnl 1.4.99 art.15, c.2	integrazione 1,2% monte salari 1997	€ -	V
Ccnl 31.07.09	Riquadratura posizioni economiche 2008 - 1 D8	€ 178,10	V
Ccnl 06.05.06 e 11.4.08	Riquadratura posizioni economiche	€ 295,12	V
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. d)	% sponsorizzazioni, ecc. (vincolato - previo accordo)	€ -	V
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. m)	eventuali risparmi sullo straordinario	€ -	V
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	risorse per specifiche disposizioni di legge [recupero ICI (20% del recupero riscosso)]	€ -	ICI sulla base dell'effettiva riscossione=
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	risorse per specifiche disposizioni di legge	€ -	
Ccnl 1.4.99 art.17, c.5	eventuali somme non spese 2010	€ -	V
Ccnl 14.9.00 art.54	% notifiche messi all'amministrazione finanziaria (in partita di giro)	€ -	V
Ccnl 1.4.99 art.15 c.5	Progetto ISTRUTTORE DIRETTIVO Cat D in convenzione per P.L.	€ 5.551,09	
	TOTALE PARTE FISSA E VARIABILE	€ 8.024,31	
	TOTALE PARTE FISSA E VARIABILE	€ 15.990,81	
	RECUPERO ICI : RISCOSSO ANNO 2010		
	ONERI RIFLESSI E IRAP FONDO IMPEGNO 2011		
	CPDEL	€ 3.805,81	
	INADFL	€ 460,54	
	INAIL (aliquota media) DA VERIFICARE	€ 355,32	
	IRAP	€ 1.359,22	
	TOT	€ 5.980,88	

PREVENTIVO RIPARTIZIONE FONDO DIPENDENTI ANNO 2011

FONDO		(Le spese fisse non possono superare il totale della parte fissa del fondo)	preventivo	€	15.990,81
	OGGETTO				
ccnl 1.4.99 art.17, c.2, lett. b)	progressioni economiche orizzontali compreso aumento CCNL dal 1.09.09		€ 7.774,01	Fissa: 1 D6	
art.33, c. 4, Ccni 22.01.04	indennità comparto (colonna 2 e 3 tabella D)		€ 1.126,80	F: 2 D	
	TOTALE SPESA FISSA		€ 8.900,81		
ccnl 1.4.99 art.17, c. 2, lett. d)	indennità di turno		€ -	Variabile	
ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d), e)	indennità di rischio e disagio		€ -	V	
ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d)	indennità maneggio valori		€ -	V	
ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. f) e i)	specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, e D che non occupa posizioni organizzative comprensivo di adeguamento economico e specifiche responsabilità attribuite con atto formale per Ufficiali di anagrafe, stato civile, ecc.		€ -	V	
ccnl 1.4.99 art.17, c. 2, lett. g)	risorse per specifiche disposizioni di legge [recupero ICI (20% del recupero riscosso)]		€ -	V	
ccnl 1.4.99 art.17, c. 2, lett. g)	risorse per specifiche disposizioni di legge		€ -	V	
Ccni 14.9.00 art.54	% notifiche messi atti amministrazione finanziaria (in partita di giro)		€ -	V	
Ccni 1.4.99 art.15 c.5	Progetto ISTRUTTORE DIR. Cat D in convenzione per P.L.		€ 5.551,09		
	TOTALE SPESA VARIABLE		€ 5.551,09		
	TOTALE SPESA FISSA + SPESA VARIABLE		€ 14.451,90		
	DISPONIBILE ANNO 2011 per :				
ccnl 1.4.99 art.17, c.2, lett. a)	Produttività istruttore Direttivo Cat D		€ 1.538,91	V	
SOMMA TOTALE FONDO	TOTALE SPESE ANNO 2011 La somma totale della quantificazione del fondo deve coincidere con il totale delle spese + la somma disponibile		€ 15.990,81	€	15.990,81