



COMUNE DI CAMPIGLIA MARITTIMA
Provincia di Livorno

Contratto collettivo decentrato integrativo -INDIVIDUAZIONE RISORSE ANNO 2017

-INDIVIDUAZIONE UTILIZZO RISORSE ANNO 2017

RICHIAMATO quanto dispone l' Art. 4 CCNL del 1/4/1999 in merito alla Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente nonche' le procedure identificate al successivo art. 5 (così come sostituito con l' art.4 del CCNL 22.1.2004) che dispone relativamente all' utilizzo delle risorse determinate nel rispetto della disciplina del CCNL, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

PRESO ATTO :

- che con atto di Giunta comunale n. 166 del 29 Dicembre 2010 e' stato approvato il Regolamento per l' ordinamento degli uffici e dei servizi nonche' con atto n. 167 del 29 Dicembre 2010 il regolamento per l'accesso agli impieghi in attuazione delle modifiche normative introdotte dal Dlgs 150/2009;
- che sono stati quantificati i fondi a disposizione della contrattazione decentrata in via definitiva per l'esercizio 2016 con atto di Giunta comunale n. 126 del 18 ottobre 2017, esecutivo;
- a seguito dell' approvazione del rendiconto 2016 con atto consiliare n. 35 del 28 Aprile 2017 sono divenuti effettivi i conteggi relativi alle spese di personale che si allegano in copia;

Vernici

SE

11/11/17

Q

Per tutto quanto anticipato, si quantificano i fondi 2017 come indicato nelle tabelle allegate

RICHIAMATO l' art. 3 del D.Lgs 150/2009 Riforma Brunetta approvato in attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che ricorda come la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche nonche' alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l' erogazione dei premi per i risultati perseguiti;

RICHIAMATO l' atto di Giunta comunale n 79 del 07 Giugno 2017, esecutivo, con cui e' stato approvato il PEG e il piano delle performances determinato per Struttura generale-Struttura di settore e individuale dall' Amministrazione comunale .

PRESO ATTO che il citato regolamento dispone che il Nucleo di valutazione svolga i compiti demandati all'Organismo indipendente di valutazione delle performances dall' art. 14 del D.Lgs 150/2009 e la valutazione dei Dirigenti sara' effettuata con i criteri individuati con atto di Giunta n. 134 del 20 Luglio 2001, esecutivo , inoltre

- ai Dirigenti sara' assegnato un budget settoriale quantificato con media ponderata fra la somma a disposizione per Fondi di produttività e il personale assegnato

nonche' relative qualifiche differenziato per particolari performances di anno in anno individuate dall' Amministrazione;

- lo stesso budget sara' suddiviso in fondi per le performances di struttura e per le performances individuali (almeno per il 30% del totale) a cui si aggiungono i fondi straordinari assegnati di anno in anno per particolari obiettivi;
- per la valutazione delle performances di struttura e individuali e' prevista l' utilizzazione della scheda di valutazione gia' approvata con contrattazione decentrata e relativa tempistica ;

RICHIAMATO l' art 17 del CCNL 1.4.99 che dispone in merito all'Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività,

RICHIAMATO il contratto integrativo vigente che dispone:

-all' Art. 4(Risorse)

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione e sono oggetto di confronto con le OO.SS.

A far data dall'1 Gennaio 2004 tale fondo è composto da una parte fissa definita "RISORSE STABILI", che è storicizzata per gli anni futuri di durata contrattuale (Art. 31 comma 2 CCNL 22/1/2004), e da una parte variabile definita appunto " RISORSE VARIABILI" (Art. 31 comma 3 CCNL 22/1/2004), che può variare di anno in anno.

Le risorse del fondo così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 34, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999

Preso atto che le risorse variabili si incrementano annualmente delle economie da

Ccnl 1/4/99	Art 15 c 1 lett.d)	Economie e ricavi legge 449/97 sponsorizzazioni
Ccnl 1/4/99	Art 15 c1 lett. e)	Economie part time
Ccnl 1/4/99	Art 15 c1 lett. k)	Risorse Finalizzate legge Merloni e recupero evasione fiscale
Ccnl 5/10/01	Art 4 c. 4	Sponsorizzazioni
Ccnl 1/4/99	Art 15 c. 1 lett. m)	Altri eventuali risparmi sullo straordinario
Ccnl 1/4/99	Art 15 c. 5	Risorse per maggiori oneri in caso di accrescimento dei servizi esistenti – ampliamento attività

-all'Art. 5(Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività)

Le risorse di cui all'articolo 4 precedente, sono rideterminate nella parte variabile, in seduta formale di delegazione trattante. Si allegano le tabelle di finanziamento del salario accessorio come da delibera di Giunta comunale n.126/2017

- ACCORDO CONTRATTAZIONE

Vernelli

ART.1

Le parti concordano che per l' assegnazione delle PEO finanziate con i fondi fissi per Euro 5811,22 sono confermati criteri applicativi sotto indicati.

1) Valutazione della posizione:

viene valutato il ruolo organizzativo, individuando le responsabilità e il contributo alla realizzazione delle finalità dell'ente (complessità organizzativa e responsabilità gestionali)

– Questo parametro è di carattere oggettivo perchè, anche rispetto alla struttura dell'ente, si richiede di valutare che tipo di lavoro è realmente in capo a quella posizione.

2) Valutazione delle prestazioni:

I modi per valutare le prestazioni saranno individuati nella:

a) valutazione per obiettivi che si realizza attraverso la capacità di contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'ente (PEG)

b) valutazione dei comportamenti organizzativi (capacità d'iniziativa, grado di precisione rispetto alle procedure, capacità di adeguamento ai cambiamenti organizzativi, capacità di rapportarsi con l'utenza)

c) valutazione delle competenze che sono l'insieme delle conoscenze detenute, delle capacità professionali delle attitudini, del livello di aggiornamento quindi delle caratteristiche personali necessarie a garantire prestazioni efficaci.

- il riferimento è tutto sull'individuo e la valutazione di quanto questo ha contribuito ai risultati dell'organizzazione individuali e di gruppo nonché sulle competenze organizzative dimostrate.

3) Valutazione del potenziale

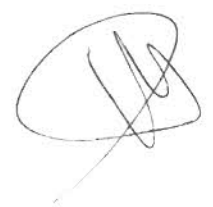
- analisi delle attitudini e capacità del singolo dipendente anche oltre l'attuale capacità lavorativa proiettate nelle potenzialità di crescita nell'ente e del dipendente stesso.

4) Titolo di studio posseduto

5) Anzianita'

Il punteggio da attribuire a seguito di valutazione annuale per ciascuna voce sopra individuata e' così distinto:

Cat A/B	Valutazione della posizione	Punti 20
	Valutazione delle prestazioni	Punti
		a) 15
		b) 15
		c) 15



Valutazione del potenziale Punti 10

Titolo di studio (diploma) Punti 5

Anzianita' Punti 20

Cat. C **Valutazione della posizione** Punti 20

Valutazione delle prestazioni Punti

a) 15

b) 15

c) 15

Valutazione del potenziale Punti 10

Titolo di studio

(laurea breve/specialistica) Punti 5

Anzianita' Punti 20

Cat. D **Valutazione della posizione** Punti 20

Valutazione delle prestazioni Punti

a) 15

b) 15

c) 15

Valutazione del potenziale Punti 10

Titolo di studio Punti 5

(laurea specialistica /master)

Anzianita' Punti 20

Il diploma di laurea dei dipendenti cat. D deve essere congruo con quanto previsto dal Regolamento per l'accesso .

Per tutte le categorie il calcolo dell'anzianita' sara' il seguente:

2 punti per ogni anno nella posizione attuale

0,25 per pos.economiche stessa categoria

0,10 per categoria inferiore

Il punteggio relativo all'anzianita' sara' calcolato anche per il periodo di servizio precedente alla data di entrata in servizio nel comune di Campiglia Marittima per i dipendenti che sono stati assunti a seguito di procedure di mobilita'.

L'attribuzione del punteggio per titolo di studio fino a 5 punti avverra' con i seguenti criteri:

- categoria B 3 punti per corso di studi triennale, 4 punti il titolo di maestra con corso di studi quadriennale, 5 punti altro diploma quinquennale
- categoria C 3 punti il titolo di laurea triennale, 4 lauree quadriennali, 5 quella specialistica.
- categoria D1 2 punti la laurea specialistica-
- categoria D1/D3 3 punti per formazione ulteriore rispetto alla laurea specialistica.

SE Vermoli

I dipendenti che hanno avuto la Progressione economica orizzontale nell'ultima assegnazione sono esclusi da quella immediatamente successiva.
Rimane fermo quanto già previsto in precedenti accordi.

ART.2

Le parti concordano che le risorse fisse a disposizione della contrattazione decentrata nella misura di Euro 19543,13 sono individuate per remunerare le particolari responsabilità affidate ai rispettivi funzionari a cui viene riconosciuta la quota di indennità lett. f nei limiti contrattuali .

ART.3

Le parti prendono atto che ai fondi sono stati aggiunti a consuntivo 2016 i fondi relativi a



10% progettualità L.109 allocata sui capitoli dei singoli progetti
5% Recupero tributario Anno 2015 come da Regolamento ICI
in quanto fondi autofinanziati.

Le parti concordano:

-Per la gestione delle risorse di cui alla produttività ex art. 15 comma 2 per l'anno 2016 saranno utilizzati i progetti approvati con atto di Giunta n. 79/2017 e trasmessi al Nucleo di valutazione e alla RSU quali piani di innovazione ed efficacia dell'azione amministrativa che saranno sottoposti a successiva verifica infrannuale e finale dello stesso nucleo

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo rimane in vigore quanto in precedenza contrattato tra le parti .

Per L' Amministrazione

Per la RSU

Per le rappresentanze sindacali

Verniselli CGIL
Stavo Lotti SEAP/FP CGIL
Spirito Esposito
