

**COMUNE DI
MONRUPINO**



**OBCĀINA
REPENTABOR**

C.A.P. 34016 - COL, 37 (TS) - TEL. 040.327122 - FAX 040.327511

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2012
COMUNE DI MONRUPINO
Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale FVG
Area Autonomie locali**

L'anno 2012, il giorno ventuno del mese di marzo a Monrupino/Repentabor presso la sede del Comune di Monrupino/Repentabor – loc. Col, 37 – 34016 Monrupino (TS) in sede di negoziazione decentrata tra la

delegazione di parte pubblica

Rappresentata dal Segretario Generale, dott. Giampaolo Giunta

e la

delegazione di parte sindacale

Composta da Organizzazioni sindacali:

F.P. CGIL TRIESTE

ALPIS Friuli Venezia Giulia

FPS – CISL Trieste

U.I.L. FPL TRIESTE – Friuli Venezia Giulia

UGL ENTI LOCALI TRIESTE

C.S.A

(Fiadel/Cisal, Fialp Cisal, Cisas/Fisadel
Confai/Unsiâu, Confill Enti locali-Cusal
Udsppi-Cuspel-Fasil-Fadel)

RSU del Comune di Monrupino/Repentabor

Visto l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Monrupino sottoscritto in data 29/02/2012 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;

Visto il parere espresso dal Revisore dei Conti, nonché il parere favorevole del Responsabile di P.O. area economico finanziaria; all'Ipotesi di contratto predetto;



C.A.P. 34016 - COL, 37 (TS) - TEL. 040.327122 - FAX 040.327511

Visto la deliberazione giunta n. 22 dd. 14.03.2012 che autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Monrupino/Repentabor in ordine ai criteri per l'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività anni 2012;

Si approvano i contenuti e la disciplina del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stabilendo tra l'altro anche i criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate nel CCRL dd. 01 agosto 2002 all'art. 20 e succ. mod. ed int. per le finalità previste dall'art. 21, comma 2, e succ. mod. ed int. del medesimo.

**ART. 1
VIGENZA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Le parti concordano che il presente contratto si riferisce all'annualità 2012 e avrà scadenza il 31.12.2012, fatte comunque salve le previsioni di cui al D. Lgs. 150/2009 e di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010.

Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento al C.C.R.L. relativo al personale non dirigente degli Enti Locali – Regione FVG ed alle vigenti disposizioni normative in materia.

**ART. 2
RAPPRESENTANZA SINDACALE**

I rappresentanti sindacali cui l'Amministrazione farà riferimento sono le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.R.L. Regione FVG di data 06 maggio 2008, nonché il RSU del Comune di Monrupino/Repentabor.

**ART. 3
RELAZIONI SINDACALI**

La parte pubblica e la parte sindacale si impegnano reciprocamente nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli ad intrattenere corrette relazioni sindacali attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla vigente normativa dal C.C.R.L. e dal presente C.C.D.I.

In ordine alle relazioni sindacali si confermano le previsioni già oggetto dei precedenti C.C.D.I. del Comune di Monrupino/Repentabor fatto salvo comunque il rispetto delle previsioni contrattuali di primo livello ed in considerazione delle riforme attuate mediante la vigente normativa statale.



C.A.P. 34016 - COL, 37 (TS) - TEL. 040.327122 - FAX 040.327511

**ART.4
INDENNITA' DI RISCHIO**

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 62 – comma 1 del C.C.R.L. di data 01 agosto 2002, si confermano le prestazioni di lavoro comportanti continue e dirette esposizioni a rischi pregiudizievoli per l'integrità fisica come già stabilito nelle precedenti contrattazioni.

Le modalità di corresponsione della sopraccitata indennità di rischio viene legata all'effettivo numero di giornate di presenze mensili in servizio dei dipendenti, ai sensi ed agli effetti dell'art. 71 del D. Lgs. n. 112 del 2008 come convertito in legge 133 del 2008 e considerato quale norma non derogabile dai contratti e dagli accordi collettivi. Il citato articolo stabilisce il principio secondo il quale le assenze giornaliere dei dipendenti non possono essere equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme del fondo per la contrattazione decentrata.

Si stabilisce quindi di attribuire ai sensi ed agli effetti dell'art. 36 del C.C.R.L. di data 26 novembre 2004 la quota convenzionale di Euro 30,00 mensili per l'indennità di rischio relativa a ciascun dipendente beneficiario della stessa. Per ogni assenza dell'intera giornata lavorativa del dipendente si provvederà a togliere dalla sopraccitata quota mensile un importo dell'ammontare di euro 1,00.

Le eventuali riduzioni dell'orario di servizio svolto nella singola giornata lavorativa non precludono e non riducono il diritto all'attribuzione dell'intera sopraccitata quota convenzionale.

Il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività di cui al D.L. n. 112/2008 convertito in Legge 133/2008 e l'importo da erogare è comunque proporzionato all'eventuale part-time, e fatte comunque salve le previsioni di cui al Titolo II e III del D. Lgs N. 150/2009 e di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010.

**ART.5
INDENNITA' MANEGGIO VALORI**

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 61 del C.C.R.L. di data 01 agosto 2002 si concorda di erogare l'indennità di maneggio valori di cassa ai dipendenti, non titolari di P.O., adibiti formalmente allo stesso mediante un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuale dei valori maneggiati.

Le parti concordano di erogare tale indennità al personale dei Servizi Demografici (riscossione diritti di segreteria, carte identità, stato civile e diritti urbanistici) e all'Economo (riscossione fondo economale e pagamento buoni di economato).

Avuto riguardo al valore medio annuale dei valori di cassa maneggiati, si concorda di riconoscere per l'anno 2011 un'indennità giornaliera di maneggio valori di cassa espressa in euro 1,00



C.A.P. 34016 - COL, 37 (TS) - TEL. 040.327122 - FAX 040.327511

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è presente in servizio ed effettivamente adibito al servizio di cui al comma precedente.

Il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività di cui al D.L. n. 112/2008 convertito in Legge 133/2008 e l'importo da erogare è comunque proporzionato all'eventuale part-time, e fatte comunque salve le previsioni di cui al Titolo II e III del D. Lgs N. 150/2009 e di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010.

ART. 6

COMPENSI INCENTIVANTI AL PERSONALE ADDETTO ALL'UFFICIO TRIBUTI

Le parti concordano quanto segue:

- Di richiamare l'art. 3 comma 57 della Legge 23.12.2006 n. 662 con il quale è stabilito che una percentuale del gettito dell'imposta sugli immobili può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari del Comune, nonché l'art. 14 del vigente regolamento ICI, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 54 dd. 16.12.2008, che disciplina la possibilità di attribuire compensi incentivanti, rinviando la definizione alla contrattazione decentrata secondo le modalità e quant'altro previsto nel contratto collettivo di lavoro (CCRL);
- Di dare attuazione alla deliberazione giuntalesca 17 dd. 17.02.2010 che prevede tra l'altro di commisurare il compenso incentivante in argomento nella misura del 20% e comunque sino ad un massimo di euro 3.000,00 del gettito ICI riscosso nell'anno per attività di controllo evasione ed elusione tributaria, da attribuire agli addetti dell'Ufficio Tributi con provvedimento del responsabile del servizio economico e finanziario, sulla base dell'impegno individuale e dei risultati raggiunti, nella percentuale massima del 100%;

ART. 7

PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2012

Le parti prendono atto della composizione del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2012, del rispetto dei vincoli finanziari sulla consistenza e sull'evoluzione del fondo per la contrattazione collettiva integrativa ed altresì stabiliscono i criteri per la distribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi improntati al riconoscimento ed alla valorizzazione della qualità delle performance individuali.

La distribuzione dei compensi suddetti avviene nel limite delle risorse disponibili del Fondo a tal fine costituito ai sensi dell'art. 21 comma 2 lettera a) del C.C.R.L 1/8/2002 sulla base del sistema permanente di valutazione.

L'applicazione del sistema di valutazione al fine dell'assegnazione della quota di produttività e miglioramento dei servizi per l'anno 2012, avverrà mediante l'utilizzo delle schede concertate con le organizzazioni sindacali.



C.A.P. 34016 - COL, 37 (TS) - TEL. 040.327122 - FAX 040.327511

La valutazione è di competenza dei titolari di Posizione Organizzativa.

La valutazione per l'attribuzione della quota di produttività e miglioramento dei servizi riguarderà il personale in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Monrupino-Repentabor alla data del 01/01/2012, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa.

Il personale in possesso dei requisiti di cui sopra potrà essere valutato solo se presente in servizio nell'anno 2012 per un periodo pari o superiore a 4 mesi corrispondente alla presenza in servizio richiesta ad un part-time al minimo contrattuale.

I dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente capoverso parteciperanno alla distribuzione della quota di produttività e miglioramento dei servizi nel caso di valutazione positiva della propria performance lavorativa.

Saranno esclusi dalla partecipazione alla distribuzione dell'indennità di produttività e miglioramento dei servizi:

- il personale comandato da altri Enti
- il personale in mobilità verso altri Enti
- i dipendenti che nell'anno precedente e corrente siano stati destinatari di una sanzione disciplinare definitiva superiore al richiamo verbale.

La procedura di valutazione si articola nelle seguenti fasi:

La valutazione dei dipendenti in merito alla citata distribuzione della quota di produttività e miglioramento dei servizi sarà eseguita dai titolari di Posizione Organizzativa in base alla compilazione della Scheda di valutazione Allegato A) del presente Contratto collettivo decentrato integrativo.

La valutazione include la misurazione delle performance lavorative dei dipendenti in relazione all'impegno, al raggiungimento degli obiettivi individuali ed ai comportamenti organizzativi dei medesimi. La valutazione in relazione alla categoria economica di appartenenza del singolo dipendente di riferimento, tiene conto dei seguenti fattori:

- a) Impegno per il miglioramento dei servizi inteso come utilizzo attivo delle proprie forze e qualità per il miglioramento dei servizi erogati all'interno ed all'esterno dell'Ente.
- b) Performance intesa come puntualità, precisione, affidabilità e miglioramento della prestazione e flessibilità operativa in adeguamento alle esigenze organizzative.
- c) Miglioramento ed arricchimento professionale inteso come capacità di ricercare le soluzioni più innovative ed efficaci alle diverse situazioni e/o problemi lavorativi;
- d) Assunzione di specifiche responsabilità in relazione alla propria categoria di appartenenza;
- e) Capacità di lavorare in gruppo, intesa come capacità di sviluppare e di consolidare i rapporti professionali atti al raggiungimento di obiettivi comuni che richiedono la collaborazione di soggetti diversi.

Ai fini di una valutazione positiva della performance lavorativa del dipendente il punteggio individuale di valutazione ottenuto non dovrà in nessun caso risultare inferiore a quello minimo indicato nella relativa scheda di valutazione e precisamente di n. 60 punti.

**COMUNE DI
MONRUPINO**



**OBCĀINA
REPENTABOR**

C.A.P. 34016 - COL, 37 (TS) - TEL. 040.327122 - FAX 040.327511

Ai dipendenti che abbiano superato la valutazione necessaria ottenendo il punteggio minimo previsto verrà ripartita la spettante quota di produttività per l'anno 2012 in base all'indice di produttività sullo stipendio come segue:

Categoria da A – 100

Categoria da B – 110

Categoria da C – 120

Categoria da D – 130

Delegazione trattante di parte pubblica:

Segretario generale: dott. Giampaolo Giunta

dott. Giampaolo Giunta _____

Delegazione di parte sindacale:

OO.SS:

ALPIS Friuli Venezia Giulia

Sig. Marino Kermac _____

CGIL FP

Sig. Oreste Fella _____

RSU del Comune di Monrupino

Sig. Darko Crismancich _____



C.A.P. 34016 - COL. 37 (TS) - TEL. 040.327122 - FAX 040.327511

Allegato A)

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012

Cognome e nome: _____

Categoria di appartenenza in data 01.01.2012: _____

Posizione economica in data 01.01.2012: _____

Servizio di appartenenza: _____

Ai sensi dell'art. 8 del Contratto decentrato Integrativo, i Titolari di Posizione Organizzativa eseguono la valutazione dei dipendenti per il proprio servizio di competenza, compilando la presente scheda.

L'esito della valutazione viene comunicato ai singoli dipendenti a seguito della conclusione della valutazione stessa, mediante la consegna di copia della presente Scheda di valutazione.

L'esito positivo della valutazione è determinato dal raggiungimento di un punteggio complessivo di almeno 60 punti totali.

In caso di valutazione con esito negativo ovvero con il raggiungimento di un punteggio inferiore a n. 60 punti totali, il dipendente può proporre reclamo al Segretario generale entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione in questione. Nei successivi 10 giorni il Segretario generale attiverà il contraddittorio convocando le parti. Il dipendente potrà avvalersi dell'assistenza sindacale e/o di un legale.

CRITERI DI VALUTAZIONE

La valutazione si realizza attraverso un percorso teso ad assicurare il coinvolgimento del valutato in merito al sistema di valutazione, nonché degli obiettivi fissati una volta sentito il dipendente. A tal fine i titolari di Posizione Organizzativa illustrano collettivamente ai propri collaboratori gli obiettivi assegnati al proprio Servizio di competenza, nonché le modalità di valutazione atte a promuovere il miglioramento professionale e la qualità delle performance lavorative individuali.

Il sistema di valutazione, omogeneo per tutto il personale ai fini della sua applicazione al sistema premiante, valorizza attraverso le singole voci valutative di cui alla tabella sottostante, le specificità lavorative ed organizzative di ogni singola categoria economica dei dipendenti dell'Ente.

La valutazione, in relazione alla categoria economica di appartenenza del singolo dipendente di riferimento, tiene conto dei seguenti fattori:

- a) Impegno per il miglioramento dei servizi, inteso come utilizzo attivo delle proprie forze e qualità per il miglioramento dei servizi erogati all'interno ed all'esterno dell'Ente;
- b) Performance intesa come puntualità, precisazione, affidabilità e miglioramento della prestazione e flessibilità operativa in adeguamento alle esigenze organizzative;



C.A.P. 34016 - COL, 37 (TS) - TEL. 040.327122 - FAX 040.327511

- c) Miglioramento ed arricchimento professionale, inteso come capacità di ricercare le soluzioni più innovative ed efficaci alle diverse situazioni e/o problemi lavorativi;
- d) Assunzione delle specifiche responsabilità in relazione alla propria categoria di appartenenza;
- e) Capacità di lavorare in gruppo, intesa come capacità di sviluppare e consolidare i rapporti professionali sulla base del dialogo e dell'ascolto per il raggiungimento degli obiettivi comuni e delle attività che richiedono la collaborazione di soggetti diversi.

La valutazione e la misurazione delle performance lavorative dei dipendenti dell'Ente si riferisce al periodo dal 01.01.2012 al 31.12.2012.

CATEGORIA DIPENDENTE:	Tipo di valutazione:	Punteggio da 50 a 100 punti per singola voce:	Peso espresso in %:	Punteggio in considerazione del peso per singola voce:
B	Impegno lavorativo		20%	
	Puntualità e precisione operativa		20%	
	Flessibilità operativa		20%	
	Qualità delle prestazioni		20%	
	Capacità di lavorare in gruppo		20%	
				Punteggio totale:

CATEGORIA DIPENDENTE:	Tipo di valutazione:	Punteggio da 50 a 100 punti per singola voce:	Peso espresso in %:	Punteggio in considerazione del peso per singola voce:
C e PLA	Impegno per il miglioramento dei servizi		25%	
	Puntualità e Precisione operativa		15%	
	Arricchimento professionale		15%	
	Qualità delle prestazioni		25%	
	Capacità di lavorare in gruppo		20%	
				Punteggio totale:



C.A.P. 34016 - COL, 37 (TS) - TEL. 040.327122 - FAX 040.327511

CATEGORIA DIPENDENTE:	Tipo di valutazione:	Punteggio da 50 a 100 punti per singola voce:	Peso espresso in %:	Punteggio in considerazione del peso per singola voce:
D	Impegno per il miglioramento dei servizi		30%	
	Precisione operativa		10%	
	Miglioramento ed arricchimento professionale		10%	
	Assunzione di responsabilità		25%	
	Capacità di lavorare in gruppo		25%	

VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA

Cognome e nome del/della dipendente: _____

Punteggio totale: _____

Data di consegna

Copia della scheda al/alla dipendente: _____

IL/LA DIPENDENTE
(Per presa visione ritiro copia)

Titolare di posizione Organizzativa