

**COMUNE DI
MONRUPINO**



**OBČINA
REPENTABOR**

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

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL
FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' – ANNO 2017**

COMUNE DI MONRUPINO
Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale FVG
Area Autonomie locali

L'anno duemiladiciotto il giorno sedici del mese di aprile 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 dott. Aleš Kapun - Vicesegretario comunale reggente
e la

delegazione di parte sindacale

RSU del Comune di Monrupino/Repentabor:
Grilanc Marino

OO.SS. *CISAL EE-LL.*
ALPIS Friuli Venezia Giulia **Kermac Marino**

F.P. CGIL TRIESTE: assente

FPS – CISL Trieste: assente

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

UGL FOL TRIESTE - Friuli Venezia Giulia: assente

C.S.A. (Fiadel/Cisal, Fialp Cisal, Cisas/Fisadel
Confai/Unsiu, Confill Enti locali-Cusal
Udsppi-Cuspel-Fasil-Fa: assente

**COMUNE DI
MONRUPINO**



**OBCINA
REPENTABOR**

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

Vista l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo in ordine ai criteri per l'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 24 del CCRL 2004 per l'anno 2017 sottoscritta in data 28 dicembre 2017

Visto il parere sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 6 comma 3 art. 20 e successivi del CCRL Area Enti Locali del 01.08.2002 espresso dal Revisore dei Conti di data 17 gennaio 2018;

Viste le disposizioni dei vigenti C.C.R.L.

Vista la deliberazione giuntale n. 4/g dd. 31/01/2018 con la quale veniva autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione formale dell'accordo decentrato integrativo di che trattasi;

Le parti concordano 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 la presente preintesa di contratto si riferisce all'annualità 2017, 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.

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

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente preintesa, 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.



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

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.

ART. 4

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E POER LA
PRODUTTIVITA'**

Gli uffici predispongono annualmente la costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, così come previsto dagli artt. 73 e 74 del C.C.R.L. 2002 - 2005 (biennio economico 2004-2005) sottoscritto in data 07.12.2006 e dall'art 35 del C.C.R.L. 2006-2009 (biennio economico 2006-2007) sottoscritto in data 06.05.2008.

Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le indennità per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo.

ART. 5

DESTINAZIONE E CRITERI DI RIPARTO

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2017 ammonta così come stabilito dalla determinazioni della responsabile P.O. servizio segreteria e affari generali n 204 dd. 27/12/2017 a € 22.414,45. (uguale all'anno 2016)

Le somme succitate sono da utilizzarsi come segue:

Voci di spesa	Importo 2017
Quota pagamento straordinari	1.695,11
Finanziamento progressioni orizzontali	12.890,67
Finanziamento salario aggiuntivo (ex indennità di comparto)	6.371,64
Indennità specifica (art. 16 comma 4)	193,68
Finanziamento finalità di cui	1.263,35

COMUNE DI MONRUPINO



OBČINA REPENTABOR

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

all'art. 21 del CCRL 2002	

Il totale delle risorse del fondo da utilizzare per le finalità di cui all'art. 21 del CCRL 01.08.2002 ammontano a complessivi € e vengono destinate al finanziamento degli istituti contrattuali di cui alle lettere a), c), d) ed e) della tabella sottoriportata:

Voci di spesa	Importo 2017
a) Produttività e miglioramento dei servizi	278,35
b) Nuove progressioni orizzontali	---
c) Indennità di rischio, reperibilità, maneggio valori	985,00
d) Indennità per specifiche responsabilità	---
e) Attività e prestazioni di cui all'art. 20 comma 1 lett. K) del C.C.R.L. 1.8.2002 - ICI	-----

Le somme di cui alle lettere c) d) e e) delle succitata tabella, eventualmente non utilizzate nell'esercizio finanziario, andranno ad incrementare il fondo di cui alla lett. a)

ART. 6 CRITERI PER L'EROGAZIONE

Le risorse destinate alla produttività non assegnate nell'anno 2016 a causa dell'esiguo importo, verranno distribuite assieme all'importo risultante nell'anno 2017.

Anno 2016 euro 600,55

Anno 2017 euro 278,35

Le parti prendono atto della corresponsione del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, 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 della 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 b) del CCRL 1/8/2002, sulla base del sistema permanente di valutazione.

La quota del Fondo di cui all'art. 20 del C.C.R.L./2002 destinata alla produttività e miglioramento dei servizi viene fissata in € 950,90

**COMUNE DI
MONRUPINO**



**OBČINA
REPENTABOR**

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

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.

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 B – 110

Categoria da C e PLA – 120

Categoria da D – 130

Progressione economica orizzontale (art. 21 comma 2, lettera b) CCRL /2002)

Le parti prendono atto che per l'anno 2017 non verranno attribuite ai dipendenti le progressioni orizzontali.

A) Indennità (art. 21, comma 2 lettera c) CCRL/2002)

Indennità 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 continua e diretta 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 al 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



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

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

La valutazione dei dipendenti è di competenza dei relativi titolari di Posizione Organizzativa.

La valutazione e la partecipazione alla selezione 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 nell'anno 2016 e 2017, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, rapportato all'effettiva presenza in servizio.

Il personale in possesso dei requisiti di cui sopra potrà essere valutato solo se presente in servizio nell'anno 2016 e 2017 per un periodo pari o superiore a 4 mesi.

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 approvata dal precedente contratto collettivo decentrato integrativo - anno 2012.

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.

**COMUNE DI
MONRUPINO**



**OBČINA
REPENTABOR**

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

Indennità' per 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 gli anno 2017 un'indennità giornaliera di maneggio valori di cassa espressa in euro 1,00

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 al 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.

Le parti concordano quanto segue:

Delegazione trattante di parte pubblica:

.....

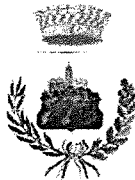
Delegazione di parte sindacale:

OO.SS:

Grilanc Marino

Kermac Marino

**COMUNE DI
MONRUPINO**



**OBČINA
REPENTABOR**

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

Allegato A)

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2016 e 2017

Cognome e nome: _____

Categoria di appartenenza nell'anno 2016 e 2017 _____

Posizione economica nell'anno 2016 2107 _____

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;

**COMUNE DI
MONRUPINO**



**OBČINA
REPENTABOR**

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%	
				Punteggio totale:

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

**COMUNE DI
MONRUPINO**



**OBČINA
REPENTABOR**

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 all'anno 2016 e 2017:

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: