



COMUNE DI MILLESIMO

PROVINCIA DI SAVONA

Tel. 019/564007 - Fax 019/564368

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2011

Il giorno 18/04/2012 alle ore 9,30 presso la sala Giunta del Comune di Millesimo si è svolta l'assemblea sindacale alla presenza:

SINDACATO - CGIL

SINDACATO - CSL

RSU - MINETTI REMO

RSU - ZUNATO MARIA

RSU - MARZULLO CATERINA

DELEG. TRATT. - SINDACO - MAURO RIGHELLO

DELEG. TRATT. - DIRETTORE GENERALE - PUCCIANO GIOVANNI

DELEG. TRATTANTE - PREGLIASCO GIOVANNA

Facendo seguito alle precedenti riunioni e verbali si conferma:

indennità di rischio a tutti gli operai, operatori adest, operatori socio assistenziali, autista scuolabus, cioè a tutti coloro che si trovano nella medesima situazione di esposizione al rischio.

L'indennità di rischio viene confermata in €. 30,00 mensili rapportate ai giorni di effettiva presenza ed esposizione al rischio.

Vengono mantenute le seguenti indennità:

Indennità di turno a chi effettivamente presta il turno, remunerandola come previsto dal CCNL, al personale della casa di Riposo.

L'indennità di maneggio è confermata a chi effettivamente maneggia il denaro per il periodo di effettivo maneggio.
(€. 1,03 economo, €. 0,52 le altre figure).

L'indennità di disagio viene confermata ai vigili urbani solo se svolgono servizio con orario spezzato su più giorni (mattino e pomeriggio).

Viene confermato l'orario disagiato all'autista scuolabus

L'indennità di disagio ammonta a €. 36,15 rapportata ai giorni di effettiva presenza.

Di confermare:

L'indennità relativa all'ufficiale d'anagrafe in €. 300,00,

indennità specifiche responsabilità.

€ 11.600,00 (in ragione annua) pari a € 9.066,67 per il 2011 ai dipendenti individuati con verbale del 18/04/2012 e precedenti.

Riepilogo erogazioni fondo di produttività anno 2011 al netto delle progressioni orizzontali e indennità di comparto

Ind. Di turno	€.	17.826,64
Ind. Di rischio	€.	4.825,46
Ind. Di maneggio	€.	504,47
Ind. Di disagio	€.	736,94
Totale	€.	23.893,51
Ind. Spec. Responsab.	€.	9.066,67
Totale	€.	32.960,18

Differenza disponibile da erogare:

Diff. disponibile 2008	€.	332,71
Diff. disponibile 2010	€.	2.127,03
Diff. disponibile 2010	€.	3.517,87
Diff. disponibile 2011	€.	10.588,67
Totale	€.	16.566,28

Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale personale dei Livelli

- 1) Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 17 ccnl 1-4-99, pari ad euro € 16.566,28, ovvero sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance solo se certificati performanti dall'OIV, secondo i criteri definiti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2001 e dagli artt 5 comma 2 e 7 del Dlgs 150/2009.
La ripartizione avverrà sulla base delle valutazioni espresse dai rispettivi responsabili dei servizi mediante compilazione della scheda approvata con delibera Giunta Comunale n.121 del 15.12.2011 "Approvazione sistema integrato di misurazione e valutazione del Personale e dell'Ente
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.
- 3) Le risorse da destinare ad obiettivi prioritari finanziati con il 2 e 5 comma

dell'art.15 CCNL 1.04.999, sono a destinazione vincolata sugli obiettivi di Performance e compensano il personale in base alla valutazione dell'apporto individuale (ex ante) secondo i criteri di cui al punto 4 e delle prestazioni individuali (ex post), in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati, eventuali avanzi non costituiscono economie di fondo e rientrano nelle disponibilità di bilancio .

4) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate ai processi performanti individuati dall'OIV sulla base dei seguenti criteri : per il solo anno 2011, le parti convengono che il budget per ogni obiettivo performante corrisponde :

- a) somma dei tempi dedicati al netto delle PO sui processi performanti, tale operazione permette di individuare le unità coinvolte nei processi performanti.
- b) l'importo della produttività collettiva viene ripartito per unità coinvolte nei processi performanti, tale operazione permette di determinare il budget medio per unità coinvolta.
- c) la Posizione Organizzativa attribuisce il budget medio alle unità coinvolte nei processi performanti in parti uguali .

L'esercizio della valutazione finale sono esercitate dalla PO ai sensi dell'art. 5 c 2 del DLgs 165 nonché dell'art. 6 del CCNL 31.03.1999.

(Rif.to Allegato (D) Obiettivi di Performance 2011 dipendenti).

5) La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno ai processi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai comportamenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dal nuovo sistema di metodologia di valutazione della performance.

6) La risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di maggio dell'anno successivo.

7) la valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.

8) Il budget individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per dodicesimi se l'assenza dal servizio è superiore a 30 giorni; entro i trenta giorni è ricondotta alla valutazione.

9) Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni uguali e superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di processo/ obiettivo.

Si prende atto della necessità di ottimizzare la turnazione del personale dipendente anche prevedendo lo spezzettamento del orario di servizio per i dipendenti comunali impiegati in tali mansioni mantenendo l'inserimento degli stessi all'interno della turnazione mensile.

COPERTURA POSTO VACANTE VIGILE URBANO

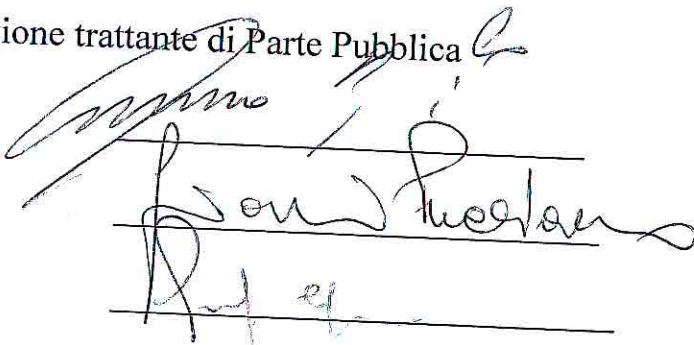
Le OO.SS. recepiscono la volontà dell'Amministrazione Comunale di provvedere alla copertura del posto vacante in organico di Vigile Urbano Cat. C.

Per le materie di contrattazione decentrata non espressamente trattate nel presente CCDI, si richiamano le disposizioni contenute negli accordi precedenti.

Ai sensi dell'articolo 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999 il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio verrà effettuato dai revisori dei conti.

Letto, confermato e sottoscritto

La delegazione trattante di Parte Pubblica



La delegazione di Parte Sindacale

SIND. C.G.I.L.

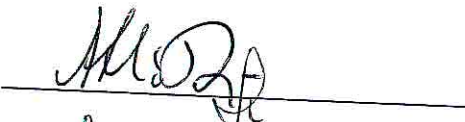


SIND. C.I.S.L.



R.S.U.


MINETTI REMO



ZUNATO MARIA



MARZULLO CATERINA



Millesimo, 18 Aprile 2012

