



Comune di Budoia

Provincia di Pordenone

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO D'ENTE
ANNO 2016. AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE.**

L'anno **duemilasedici** addì **venticinque**, del mese di **ottobre**, alle ore **14:00** nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco si è riunita la Giunta Comunale

Eseguito l'appello risultano:

arch. DE MARCHI ROBERTO	SINDACO	p
IANNA PIETRO	ASSESSORE	p
BOLZAN MARIO	ASSESSORE	p
ULIAN ANNA	Assessore	p
ZAMBON ELENA	Assessore	p

presenti n. 5 e assenti n. 0.

Assiste all'adunanza il Vice Segretario Comunale DE LUCA TOMBOLIN dott.ssa GIOVANNA.

Il Sig. arch. DE MARCHI ROBERTO nella sua veste di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

COMUNE DI BUDOIA

VERBALE

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LIVELLO AZIENDALE

ART. 5 CCRL 1.8.2002 – ART. 7 CCRL 07.12.2006

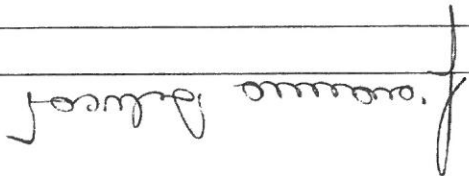
Il giorno 25 ottobre 2016, alle ore 9: 00 presso la sede del Comune di Budoia, al fine di trattare il Contratto Decentrato Integrativo è stata convocata la delegazione trattante che risulta così composta:

1. La Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente: DE LUCA TOMBOLIN dott.

Giovanna

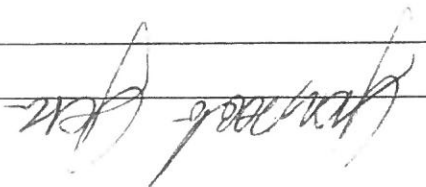
con funzioni di verbalizzante



2. R.S.U Ente così rappresentante:

RSU – Comune di Budoia:

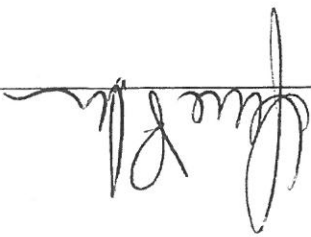
Gava Gianpaolo



3. OO.SS così rappresentate:

CGIL FP:

Munno Luca



Allegato
n. 104 del
25.10.2016
G.C.



INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Durata

COSTITUZIONE FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

- Art. 3 Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività

DESTINAZIONE FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

- Art. 4 Destinazioni e finalità dei fondi per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività -
Criteri generali
Indennità di responsabilità (Art. 21 CCRL 01/08/2002)
Art. 5 Indennità di disagio (Art. 21 CCRL 01/08/2002)
Art. 6 Indennità maneggio valori (Art. 61 CCRL 01/08/2002)
Art. 7 Indennità di rischio (Art. 62 CCRL 01/08/2002)

BANCA DELLE ORE

- Art. 9 Banca delle Ore (Art. 19 CCRL 01/08/2002)

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE (ART. 39 CCRL 2006)

- Art. 10 Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di
valutazione - Decorrenza
Art. 11 Caratteristiche delle metodologie di valutazione
Art. 12 Soggetti competenti ad effettuare la valutazione
Art. 13 Procedimento della valutazione

COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (ART. 4, COMMA 2 LETT. B) CCRL 01/08/2002)

- Art. 14 Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "produttività"
Art. 15 Criteri per la ripartizione della quota individuale

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

- Art. 16 Progressione economica all'interno delle categorie per gli anni 2016 e 2017

DESTINAZIONE FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

Art. 4

DESTINAZIONI E FINALITÀ DEI FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ - CRITERI GENERALI

1. Il totale delle risorse del fondo, con la precisazione di cui all'articolo precedente, sarà utilizzato per le finalità di cui agli artt. 17 e 21 del CCRL 01/08/2002, così come successivamente integrato e modificato, per le prestazioni e indennità di seguito descritte:
 - a) prestazioni di lavoro straordinario;
 - b) indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità e maneggio valori;
 - c) attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'articolo 20, comma 1, lett. k) del succitato CCRL 2002 e s.m.i. sulla base delle somme derivanti dallo svolgimento delle relative attività, secondo la disciplina dei rispettivi enti;
 - d) indennità di responsabilità di cui all'Art. 21, comma 2, lettera e) del succitato CCRL come modificato dall'art. 30 del CCRL 2004;
 - e) progressioni orizzontali (Art. 26 e Art. 36 comma 2 del CCRL 2002, Art. 36 del CCRL 2006);
 - f) produttività e miglioramento dei servizi (Art. 21, comma 2 lettera a, CCRL 2002) per quanto residua detratta le somme di cui alle lettere a), b) c) d) ed e).
2. Le risorse di cui all'art. 22 del CCRL 2008 finanziano, le indennità di cui all'art. 48 del CCRL 2006 così come integrato dall'art. 21 comma 2 del CCRL 2008.
3. La destinazione delle somme dei fondi di cui ai commi 1 e 2 non utilizzate nell'anno di competenza segue la disciplina di cui al comma 4 dell'art. 21 del CCRL 2002.
4. Si rinvia alla specifica disciplina definita a livello aziendale per il riconoscimento degli incentivi di cui all'art. 11 della L.R. 14/2002 s.m.i.

Art. 5

INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (Art. 21 CCRL 01/08/2002)

1. Per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità secondo la disciplina dell'articolo 21, comma 2, lettera e) del CCRL 2002 come modificato dall'articolo 30 del CCRL 2004 può essere destinato uno stanziamento non superiore a quanto destinato nell'anno 2014 per le stesse esigenze.
2. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il

sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare:
a) può considerare le figure inquadrare nelle categorie D e PLB, individuate nelle macro-struttura dell'Ente, con responsabilità di procedimento e struttura/vicariato con importo da determinarsi di € 1.000,00 annui lordi;
b) può considerare le figure inquadrare nelle categorie B, C, PLA con funzioni di coordinamento di personale anche di pari categoria, nell'importo di € 1.000,00 annui lordi;
c) può considerare le figure inquadrare nelle categorie B, C, D, PLA e PLB appartenenti ad unità di progetto e che svolgono funzioni diverse ed ulteriori rispetto a quelle assegnate, nell'importo di € 1.000,00 annui lordi;

[Handwritten signature]

1. E costituita la Banca delle ore nella quale vengono accreditate le prestazioni di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore per una quota non superiore all'80 % delle ore straordinarie mensilmente effettuate. Il pagamento della maggiorazione avviene ogni due mesi
2. Le ore accumulate vanno richieste dal dipendente al Responsabile dell'Ufficio. L' usufruzione della Banca delle ore non può essere subordinata all'organizzazione dell'ufficio.

BANCA DELLE ORE (Art. 19 CCRL 01/08/2002)

Art. 9

BANCA DELLE ORE

[Handwritten signature]

[Circular stamp: MB - COM]

3. La liquidazione viene effettuata in un'unica soluzione, in base all'effettiva presenza in servizio.
2. Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al comma 1, compete, per i giorni di effettiva esposizione al rischio, un'indennità giornaliera di Euro 1,38 per i lavoratori che prestano servizio su cinque giorni lavorativi settimanali e di Euro 1,15 per i lavoratori che prestano servizio su sei giorni lavorativi settimanali.
1. In applicazione all'Art. 62 del CCRL 01/08/2002, relativamente alle prestazioni lavorative considerate a rischio, si fa riferimento a quelle elencate alla tab. B) allegata al DPR 347/83 finto che non si procederà a ridefinirle secondo le indicazioni della conferenza degli RSP.

INDENNITÀ DI RISCHIO (Art. 62 CCRL 01/08/2002)

Art. 8




5. La scheda individuale è consegnata al dipendente.
4. Il punteggio finale è pertanto ottenuto dalla somma dei prodotti fra il punteggio assegnato ad ogni singolo elemento di valutazione.
3. La ponderazione di ogni singolo elemento di valutazione, contenuto nella scheda di valutazione, è definita da ogni soggetto competente alla valutazione, sulla base delle proprie esigenze organizzative e necessità.
2. Gli elementi di valutazione indicati nelle schede sono organizzati in due gruppi:
 - a) valutazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi (con ponderazione totale pari al 60%);
 - b) valutazione degli aspetti comportamentali (con ponderazione totale pari al 40%).
1. La valutazione dei dipendenti è effettuata con utilizzo di specifiche schede di valutazione in cui sono indicati i relativi criteri contenuti negli artt. 36 e 39 del CCRL 2006.

PROCEDIMENTO DELLA VALUTAZIONE

Art. 13

1. La valutazione individuale, di competenza del responsabile di servizio (P.O.), viene da questi effettuata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, accertati dagli organismi previsti.

SOGGETTI COMPETENTI AD EFFETTUARE LA VALUTAZIONE

Art. 12

4. Per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività avranno peso prevalente gli indicatori riferiti al grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG.
3. La valutazione opera, eventualmente con pesi differenziati, sia per l'assegnazione del salario accessorio che per la progressione economica nella categoria.
2. I responsabili di servizio impongono le attività necessarie al miglioramento della funzionalità degli uffici, al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia dell'azione amministrativa, e predispongono piani di lavoro, progetti ed iniziative in coerenza con gli obiettivi generali annualmente predeterminati dagli Enti. Nell'ambito di questi piani di lavoro, progetti e iniziative, possono essere assegnati obiettivi individuali o di gruppo.
1. Il sistema è volto a riconoscere l'impegno, la competenza professionale e la capacità operativa. È studiato per migliorare le prestazioni dei dipendenti e prevede un coinvolgimento del valutato nell'ambito del processo di valutazione.

CARATTERISTICHE DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

Art. 11

13. La parte di risorse non assegnata nell'anno riferimento, viene riassegnata al fondo dell'anno successivo, come previsto dal vigente CCRL.

NOV 19 2011

2. Per quanto attiene alle sole assenze per malattia, le stesse non verranno considerate al pari delle assenze dovute ad infortunio e congedo di maternità ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 151/2001 ma ci si atterrà alle recenti e specifiche disposizioni introdotte dalla Legge n. 133/2008 e s.m.i.

3. L'assegnazione della quota individuale definitiva della "produttività" da liquidare al singolo dipendente avviene applicando il seguente procedimento:

a) Rettificare i singoli punteggi conseguiti dai dipendenti, moltiplicandoli per l'indicatore di presenza di cui sopra e per il coefficiente di categoria di appartenenza come già indicato al comma 5 dell'art.15;

b) Partendo dal budget assegnato alla struttura e rettificato secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo precedente, si suddivide il medesimo per la somma dei punteggi rettificati secondo quanto indicato alla precedente lettera a) del presente comma, calcolando così il valore di un punto;

c) il valore del punto calcolato con le modalità di cui alla lettera precedente del presente comma viene moltiplicato per il singolo punteggio individuale rettificato come indicato alla precedente lettera a), individuando così l'importo del compenso a titolo di quota individuale di "produttività" da liquidare allo stesso dipendente.

Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore al 50% del punteggio totale ottenibile e neppure il personale che ha prestato servizio a tempo determinato per periodi inferiori a mesi sei.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Art. 16

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Viene riconosciuto l'accesso ad una selezione finalizzata all'attribuzione, previa valutazione minima come di seguito specificata, di nuove progressioni economiche orizzontali.

2. L'accesso alla selezione di cui al comma precedente si applica, per il 2016, al personale a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Budoia alla data del 31/12/2016 e per il 2017 al personale in servizio al 31/12/2017, sempre che non abbia già conseguito progressione nell'anno precedente. La fase della selezione da attuarsi nel 2017 è subordinata ad una verifica della consistenza delle risorse stabili effettivamente residue.

3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita (conteggiati a far data dal giorno di decorrenza della progressione), nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione vigente nell'Ente;

4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo se ha maturato il requisito di almeno 24 mesi di anzianità all'interno del Comparto unico regionale e/o del Comparto nazionale.

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lvo n. 267/2000;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) per quanto sopra esposto, di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'allegato bozza di accordo decentrato integrativo d'ente per il triennio 2016/2018;
- 2) Stante l'urgenza di procedere al fine di dare esecuzione, quanto prima, agli istituti contrattuali disciplinati di proporre il presente atto per l'immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003 come sostituito dall'art. 17, comma 12, della L.R. 17/2004

Allegati facenti parte integrante del presente atto:

1. Preintesa Accordo Decentrato integrativo d'Ente triennio 2016/2018
2. Attestazione controllo compatibilità costi del Revisore Unico del Conto



Comune di Budoia

Provincia di Pordenone

Allegato
Delibera
n. 104 del 15.10.2016
G.C.

Parere del Revisore dei Conti

– Sulla compatibilità dei costi
della contrattazione
collettiva decentrata
integrativa 2016

Anno
2016

VERBALE N. 14 DEL 25 OTTOBRE 2016

* l'ente ha l'obbligo di pubblicazione sul sito internet dell'ente degli atti della contrattazione integrativa.

L'Organo di Revisione contabile

Alberto Sandrin

