



COMUNE DI ARENZANO
CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

**INTESA RELATIVA ALLA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI
PRODUTTIVITA' E DEL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI – CONTRATTAZIONE DECENTRATA
INTEGRATIVA – PARTE ECONOMICA – ANNO 2017**



COMUNE DI ARENZANO
CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

SOMMARIO

- 1) Oggetto e durata dell'intesa
- 2) Utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori
- 3) Compensi diretti ad incentivare la produttività
- 4) Progetti speciali di produttività connessi ad incremento delle risorse
- 5) Posizioni organizzative
- 6) Norma di rinvio



COMUNE DI ARENZANO
CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

L'anno duemiladiciassette, il giorno 28 del mese di dicembre presso il Comune di Arenzano si è riunita la delegazione trattante e la rappresentanza sindacale, costituita ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 1.4.1999, e così composta:

- PER LA PARTE PUBBLICA:

Dott. Carlo Ranocchia Cuttini – Segretario Comunale, delega al Sig. Giampiero GIGLIO, Funzionario Responsabile Area 1^ - Serv. Gestione Giuridica R.U.

- PER LA PARTE SINDACALE:

RSU: Paola Borello, Maurizio Cello, Arcangelo Mazzella, Enrico Parodi, Maurizio Picchi

CGIL-FP: Marina Boero

CISL-FP

UIL-F.P.L.

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto la seguente Intesa relativa alla erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività del personale dipendente - anno 2017.

I presenti prendono atto dei provvedimenti e degli atti adottati successivamente alla sottoscrizione della predetta ipotesi di decentrato, ovvero:

Delibera di G.C. n. 198 del 22.12.2017 di autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del CDI 2017 definitivo;

visti e richiamati:

- i CCDI e i precedenti accordi del comune di Arenzano per le parti non abrogate da successive leggi, da dichiarazioni espresse delle parti nonché per incompatibilità tra disposizioni precedenti e successive;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni – Enti locali del 22/01/2004 il quale all'art. 31 prevede che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dagli enti secondo le modalità stabilite dal medesimo articolo e dal successivo art. 32;
- gli artt. 33 L. 28/12/2002 n. 289, 40 e 40bis del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165;

Dato atto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione, pena la nullità delle clausole difformi e la loro disapplicazione;



COMUNE DI ARENZANO
CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

Le parti, come sopra costituite, stabiliscono con la presente contrattazione decentrata integrativa la seguente "Intesa per la ripartizione del fondo di produttività e di miglioramento dei servizi per l'anno 2017":

Art. 1 – Oggetto e durata dell'intesa

1. La presente intesa, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale alla delegazione di parte pubblica (deliberazione di G.C. n. 191 del 13.12.2017), regola l'erogazione per l'anno 2017 dei compensi diretti ad incentivare la produttività del personale dipendente ed ha efficacia economica per l'esercizio finanziario 2017. Fa riferimento per quanto non normato al contenuto del C.C.D.I. anni 2012/2013, ed Intesa anno 2015 e anno 2016 firmate unilateralmente dalla parte pubblica il 30.12.2015 ed il 31.12.2016.
2. Le parti, ove necessario, si riservano di riaprire il confronto sia per la definizione degli altri istituti della contrattazione decentrata integrativa, non ricompresi nella presente intesa o in seguito alla sottoscrizione del nuovo C.C.N.L., qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti dell'accordo.

Art. 2 - Utilizzo del fondo per i trattamenti accessori

1. La distribuzione del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999, costituito con risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività secondo la tabella allegato A, avverrà secondo lo schema allegato alla presente intesa sub B.
2. Si conferma quanto stipulato nel contratto decentrato - Intesa 2016 in merito alla destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 (C.C.N.L. 1.4.1999), per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, relativamente al riconoscimento ed alle modalità di erogazione delle varie indennità, (rischio, reperibilità, turno, disagio, maneggio valori, specifiche responsabilità).
3. La parti concordano di confermare le 4 fasce da cui derivano particolari responsabilità ed alle quali corrisponde l'erogazione dei compensi come di seguito indicato:
 - 1^ fascia: Responsabili di procedimenti aventi rilevanti complessità e con funzioni tali da configurare elevate responsabilità procedurali in campo civile e/o penale, dirette e continuative, connesse oggettivamente alle materie di competenza, nonché dotati di nomina formalizzata dal Responsabile di Area;
 - 2^ fascia: Responsabili di Coordinamento e/o organizzazione di operatori/personale sotto ordinato (almeno in numero di 5) con assunzione di responsabilità nella esecuzione dei compiti d'ufficio e/o delle lavorazioni e obbligo di riferimento al superiore gerarchico, nonché dotati di nomina formalizzata dal Responsabile di Area;
 - 3^ fascia: Responsabile delle funzioni di incaricato con mansioni di Amministratore del



COMUNE DI ARENZANO
CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

sistema, amministratore di base dati e di rete, per i trattamenti di dati personali svolti internamente dalla rete informatica

- 4^ fascia Responsabile titolare di funzioni di coordinatore di ambito sociale;

1^ fascia = € 2.000,00
2^ fascia = € 1.200,00
3^ fascia = € 1.000,00
4^ fascia = € 1.000,00

Art. 3 - Compensi diretti ad incentivare la produttività

1. In continuità con i precedenti e vigenti contratti integrativi, i compensi diretti ad incentivare la produttività di sistema sono erogati al personale sulla base dei seguenti criteri:
 - raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Performance;
 - valutazione della prestazione del personale sulla base del vigente Sistema di valutazione permanente, già oggetto di informativa sindacale e di concertazione in data 02.05.2011, ed approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 144 del 03.05.2011, e successive modificazioni;
 - applicazione dei coefficienti e dei parametri già oggetto di contrattazione nei precedenti contratti integrativi, antecedenti il sistema a fasce, ed in particolare del contratto collettivo decentrato integrativo 2006/2009 – stralcio 2008, a motivo della sospensione, fino alla prossima tornata di contrattazione collettiva nazionale, del sistema a fasce istituite nel 2010;
2. Il personale interessato è quello a tempo indeterminato che abbia avuto una presenza effettiva in servizio di almeno 6 mesi escluse le assenze a qualsiasi titolo, tranne **le ferie, gli infortuni sul lavoro**, i permessi sindacali, il periodo di astensione obbligatoria per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, c. 1, della L. n. 53 / 2000 (decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente), e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, c. 3, della L. 104/1992.
3. In caso di mancata prestazione lavorativa, con conseguente sospensione della retribuzione (es. aspettativa senza assegni, ecc.) ovvero in caso di assunzione o cessazione dal servizio avvenute nel corso dell'anno, si procederà ad una erogazione della quota di produttività rapportata in dodicesimi, in base ai periodi effettivamente lavorati.
4. Al personale part-time il compenso incentivante verrà corrisposto in base all'orario di lavoro.

Art. 4 - Progetti speciali di produttività connessi ad incremento delle risorse ex art. 15, c.2, CCNL 1999



COMUNE DI ARENZANO
CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

1. Sono previsti, in conseguenza e finalizzati all'incremento di risorse ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL 1999, interventi legati alla realizzazione di progetti speciali di produttività volti al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi, parte integrante del Piano performance, realizzati oltre il normale carico ordinario di lavoro.
2. I progetti sono definiti in modo da coinvolgere tutto il personale delle varie Aree con pari opportunità di partecipazione. Per ciascun progetto e per l'espletamento delle maggiori ed ulteriori funzioni ed attività tecnico-amministrative verrà effettuata una valutazione, esclusivamente a carico dei competenti Responsabili di Area, sulla base di parametri ricompresi tra "Sufficiente" ed "Ottimo" ai quali si applicheranno i seguenti coefficienti :
Sufficiente= 0
Buono = 1
Distinto = 1,3
Ottimo = 1,5
Tale valutazione sarà comunicata ai dipendenti.
3. In caso di contenzioso tra il dipendente ed il rispettivo Responsabile di Area interverrà per la valutazione la procedura di conciliazione prevista dall'Art. 32 del vigente Sistema di Valutazione.
4. Le suindicate risorse verranno liquidate, previa rendicontazione e valutazione, contestualmente alla Relazione finale sulla performance.

Art. 5 - Posizioni Organizzative

In applicazione della disciplina contrattuale (artt. 8, 9, 10 e 16 del CCNL 31.03.1999) le parti rimandano ai criteri già stabiliti dall'Ente nel Sistema permanente di Valutazione del personale del comune di Arenzano.

Art. 6 – Norma di rinvio

Per quanto non disciplinato con la presente Intesa, restano in vigore le clausole dei precedenti contratti integrativi, in quanto compatibili con il presente contratto e con le disposizioni vigenti.



COMUNE DI ARENZANO
CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

NOTA A VERBALE C.D.I. ANNO 2017 (PARTE ECONOMICA)

La RSU, su mandato dell'assemblea generale dei dipendenti del Comune di Arenzano, appone la firma al presente documento in considerazione del mutato atteggiamento della controparte in materia economica e in particolare sui progetti speciali oggetto di rottura delle trattative negli anni precedenti.

Permangono tuttavia forti contrasti su tutte le materie oggetto di contrattazione, concertazione, informazione, relazioni sindacali, che la RSU ritiene, nonostante infiniti solleciti, del tutto ignorate dall'Amministrazione.

La firma è pertanto condizionata alla veloce apertura di una trattativa che riguardi la parte normativa e che possa giungere ad un accordo sugli argomenti segnalati e sollecitati dai dipendenti.

*Paolo Bello
Ricchi
[Signature]*

[Signature]