



COMUNE DI MARLIANA

PROVINCIA DI PISTOIA

**IPOTESI DI
CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
ANNO 2011**

- sottoscritto in data _____

INDICE

- Art. 1 - Campo di applicazione
- Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedura di applicazione del contratto
- Art. 3 - Disciplina di particolari trattamenti accessori
- Art. 4 - Determinazione del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. del 01/04/1999
- Art. 5 - Sistemi d'incentivazione della produttività collettiva anno 2011

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale del Comune di Marliana con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time inquadrato nelle categorie b) c) e d).

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro concerne il periodo 01.01.2011 – 31.12.2011, fatte salve le clausole già espresse dal CCNL 1998/2001.

Il presente contratto, facendo salvo quanto previsto nel precedente contratto integrativo decentrato 1999/2000, disciplina il trattamento economico integrativo al personale del Comune di Marliana per l'anno 2011.

Art. 3 – Disciplina di particolari trattamenti accessori

Condizioni di lavoro comportanti rischio (art. 41 CCNL del 22.01.2004)

L'indennità di rischio, nella misura di € 30,00 lorde mensili, sarà corrisposta al personale solo per l'effettivo periodo di esposizione al rischio, destinato a prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, individuato da ciascun Responsabile di Settore.

Maneggio valori (art. 36, CCNL del 14.09.2000)

Si prevede l'attribuzione della indennità di maneggio valori di cui all'art. 36 del CCNL del 14 settembre 2000 all'Economo Comunale nella misura di € 1,55 per ogni giornata di effettiva presenza.

Disagio (art. 17, comma 2, lettera a, CCNL del 01.04.1999)

Indennità di disagio legata a particolari articolazioni dell'orario di lavoro .. € 5,00 al giorno.

Turno, reperibilità, maggiorazione 50% festivo (art. 17 CCNL del 01.04.1999 modificato con gli artt. 22, 23, 24 CCNL del 14.09.2000)

Da corrispondere al personale dell'Ufficio Polizia Municipale.

Reperibilità Operai – Articolo 23 CCNL del 14.09.2000 e s.m.i.

Da corrispondere al Personale del reparto esterno dell'Ufficio tecnico (sei mesi all'anno: gennaio – marzo e ottobre – dicembre)

Indennità di cui all'art. 36 CCNL del 22.01.2004

Viene previsto di compensare le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe e le specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di Protezione Civile. Per l'anno 2010 la relativa indennità è stabilita nella misura di € 300,00 per ogni dipendente effettivamente addetto a tali servizi, quale risulta da attestazione dei singoli Responsabili.

Produttività collettiva (C.C.N.L. 01.04.1999 art. 17, comma 2 lettera a) – C.C.N.L. 22.01.2004 art. 37)

Da corrispondere al personale in relazione ai criteri fissati nel successivo art. 5 del presente contratto.

**Art. 4 – Determinazione e utilizzo del fondo di cui all'art. 15 del CCNL
1/04/99**

(Vedi tabella allegata).

Art. 5 – Sistemi di incentivazione della produttività collettiva anno 2011

L'organizzazione del lavoro nella struttura operativa del Comune è diretta a conseguire la massima produttività delle risorse, in termini d'efficienza, economicità ed efficacia.

L'efficienza è determinata dal rapporto tra i risultati ottenuti ed il tempo impiegato.

L'economicità è determinata dal rapporto tra i risultati ottenuti ed il costo sostenuto.

L'efficacia è determinata dal rapporto tra i risultati conseguiti e gli obiettivi programmati.

Per la realizzazione del processo di rinnovamento organizzativo, per migliorare il livello di efficacia e d'efficienza, sono istituiti i compensi per incentivare la produttività del personale e dei servizi ai quali lo stesso è preposto.

Tali compensi saranno erogati, nel 2011, tenuto conto della realizzazione di specifici programmi di lavoro con i tempi e le modalità di cui ai successivi punti:

1) Programmi di lavoro

L'Amministrazione definisce ogni anno i programmi di lavoro ritenuti idonei per raggiungere gli obiettivi fissati con il Bilancio di Previsione.

Ogni singolo programma di lavoro è affidato al Responsabile di Area, il quale deve provvedere ad informare tutti i dipendenti della struttura interessata al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati mediante l'attiva partecipazione dei medesimi.

Il programma deve avere, inoltre, caratteristiche di concreta realizzabilità.

Il programma di lavoro che interessa la generalità dei dipendenti è relativo ad un anno solare.

2) Modalità di attribuzione del compenso incentivante la produttività

Nell'ambito degli obiettivi e delle risorse assegnate, ciascun Responsabile, utilizzando le schede valutative allegate, provvederà a valutare il personale di propria competenza.

Per ottenere l'attribuzione del compenso i dipendenti dovranno riportare almeno i seguenti punteggi minimi: Cat. B punti 15, Cat. C punti 15, Cat. D punti 18. Raggiunti i punteggi minimi, il compenso sarà attribuito ai dipendenti sulla base della seguente griglia:

- ⇒ Cat. B: punti 15-16: 75% del compenso base; punti 17-18: 85% del compenso base; punti 19-20: 100% del compenso base
- ⇒ Cat. C: punti 15-16: 75% del compenso base; punti 17-18: 85% del compenso base; punti 19-20: 100% del compenso base
- ⇒ Cat. D: punti 18-20: 75% del compenso base; 21-23: 85% del compenso base, punti 24-25: 100% del compenso base

Il compenso è rapportato all'effettivo periodo di servizio. Il periodo di presenza minimo per conseguire il diritto all'attribuzione del compenso, è di 120 giorni.

3) Procedimento per la valutazione dell'apporto individuale

Nel formulare la valutazione dell'apporto individuale il Responsabile di Area si atterrà ai seguenti criteri previsti nelle schede di cui al punto precedente:

- ⇒ Conseguimento degli obiettivi
- ⇒ Capacità di fronteggiare imprevisti e di rispettare i tempi di lavoro assegnati
- ⇒ Continuità di prestazioni positive

La valutazione del raggiungimento del risultato è comunicata al dipendente dal Responsabile di Area, con facoltà di presentare ricorso, entro 10 giorni al suddetto Responsabile e per conoscenza al Segretario Comunale. Il Segretario Comunale incontra il Responsabile di Area ed il dipendente, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale, per ascoltarne le ragioni. Al Responsabile di Area competono le determinazioni definitive.

Per il 2011 le eventuali economie derivanti dall'assegnazione ai vari dipendenti sarà ridistribuita secondo i medesimi criteri.

I criteri sopra determinati verranno eventualmente rivisti, se difforni, alla luce della legislazione vigente

La cifra di € 7.948,81 disponibile nella parte stabile del fondo, verrà destinata alla parte variabile e nello specifico alla produttività collettiva.