



COMUNE DI VADO LIGURE

Provincia di Savona

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2015

Il 24/12/2015 la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Vado Ligure e la delegazione sindacale, ad integrazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro relativo al triennio normativo 2012– 2014 sottoscritto in data 11/11/2013, esaminato il fondo per il trattamento accessorio così come costituito per l'anno 2015, concordano:

- l'assegnazione alla progressione economica orizzontale all'interno delle categorie, da erogarsi secondo i criteri di cui all'art. 11 del C.C.D.I. di Lavoro relativo al triennio normativo 2012– 2014 nel testo novellato nel corso della riunione di contrattazione decentrata del 9/12/2015 (che si allega al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale) di € 12.000,00=;
- l'assegnazione alla produttività diffusa, da erogarsi secondo la metodologia di valutazione definita ed approvata con deliberazioni G.C. n. 73 del 12/08/2011 e n. 85 del 26/07/2012, delle seguenti risorse:
 1. art. 15, comma 2, CCNL 1/4/99, (1,2% monte salari 1997) pari ad € 19.392,51= ;
 2. somma risultante ancora disponibile sul fondo dopo aver dato luogo al pagamento della progressione economica orizzontale 2015 e di tutti gli istituti previsti dal C.C.D.I.;
- che le risorse che hanno incrementato il fondo ex art. 15, comma 5, CCNL. 1/04/1999, pari a € 12.882,00=, finanziate dai proventi delle sanzioni amministrative ex art. 208 c.d.s., sono state destinate a progetti della Polizia Municipale finalizzati all'attivazione dei servizi:
 - “Pronta reperibilità” (sperimentale per 8 mesi all'anno) deliberazione G.C. n. 11 del 23/01/2015;
 - “Educazione stradale anno scolastico 2014/2015” deliberazione G.C. n. 47 del 27/03/2015;
 - “Sicurezza estiva anno 2015” deliberazione G.C. n. 89 del 19/06/2015;
- che le risorse che hanno incrementato il fondo ex art. 15, comma 5, CCNL. 1/04/1999, pari a € 5.000,00=, sono state destinate a progetti finalizzati all'attivazione di nuovi servizi e/o miglioramento di quelli esistenti approvati con la deliberazione G.C. n. 197 del 14/12/2015:
 - “Attivazione nell'ambito dell'accordo consortile Vado Ligure- Quiliano dell'ufficio centrale unica di committenza per la gestione delle procedure di affidamento di servizi – forniture – servizi”;
 - “Fatturazione elettronica”;
 - “Riorganizzazione della gestione del verde pubblico”.

A decorrere dal 1°/01/2016 il servizio di pronta reperibilità della Polizia Municipale sarà trasformato da sperimentale ad ordinario per un periodo di 10 mesi all'anno (da gennaio a giugno e da ottobre a dicembre) e pertanto si concorda di modificare l'art. 9, comma 3, del C.C.D.I. di Lavoro relativo al triennio normativo 2012– 2014 inserendo dopo la parola “manutenzione” le parole “della Polizia Municipale”, come risulta dal testo allegato sub lettera b) al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica
F.to: Dott. Fulvio Ghirardo

La delegazione parte sindacale
F.to: R.S.U. Ente
F.to: UIL.-FPL
F.to: F.P. - CGIL

ALLEGATO A)

Articolo 11

Metodologia per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno delle categorie (artt. 5, 6 e 16 Ord. Prof.)

1. Sulla base delle direttive formulate dall'Amministrazione comunale, a seguito di contrattazione decentrata, vengono fissate annualmente le risorse da destinare alla progressione orizzontale, calcolate sul fondo che risulta ancora disponibile dopo il pagamento dell'indennità di comparto, delle varie indennità di cui all'art. 11 e delle progressioni orizzontali in godimento. Vengono altresì definiti in sede di contrattazione decentrata i limiti minimi di punteggio necessari per accedere alla posizione economica successiva. Sulla base di ciò si procede alla compilazione e consegna delle schede di valutazione ai dipendenti.

2. A partire dal 2015 partecipano alla selezione per la progressione orizzontale i dipendenti:

- con almeno tre anni di anzianità nella categoria, maturata in enti pubblici (compartimentali ed extracompartimentali);
- che non hanno avuto uno scatto di progressione orizzontale in nessuno degli ultimi tre anni nei quali esse hanno avuto luogo (anche nell'ente di provenienza per i casi di mobilità);
- facenti parte di Settori con numero di addetti pari o inferiore a sette che non hanno avuto uno scatto orizzontale in nessuno degli ultimi quattro anni nei quali esse hanno avuto luogo.
- ai fini del conteggio di tutti gli intervalli temporali di cui al presente articolo il periodo di tempo nel quale le progressioni orizzontali sono state bloccate per legge (2011 - 2014), in applicazione dei limiti di cui all'art. 9, comma 21, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, non è computato;
- esclusivamente ai fini del presente articolo la progressione verticale riconosciuta (e la relativa decorrenza) è equiparata ad una progressione orizzontale.

3. Non hanno altresì diritto a partecipare alla progressione coloro che nell'anno di riferimento:

- hanno avuto provvedimenti disciplinari oltre il rimprovero verbale;
- sono stati assenti tutto l'anno eccetto per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 151/2001.

4. Ad ogni settore sarà assegnato un budget complessivo per le progressioni dei suoi dipendenti cioè una quota delle risorse (complessivamente assegnate alla progressione orizzontale secondo il comma 1) proporzionale al numero dei dipendenti e al valore economico della teorica progressione orizzontale degli stessi secondo la seguente formula:

$$A : B = C : X$$

A = SOMMA NECESSARIA PER LA PROGRESSIONE DI TUTTI I DIPENDENTI AVENTI I REQUISITI DI CUI AL COMMA 2;

B = SOMMA NECESSARIA PER LA PROGRESSIONE DIPENDENTI DEL SETTORE AVENTI I REQUISITI DI CUI AL COMMA 2;

C = SOMMA TOTALE STANZIATA NELL'ANNO PER LA PROGRESSIONE

X = QUOTA PROGRESSIONE PER IL SETTORE

5. Per l'attribuzione della progressione orizzontale i Responsabili di Posizione Organizzativa verranno considerati tutti facenti parte di un unico Settore.

6. Il punteggio di valutazione è così determinato:

A + B

A = media punteggi di valutazione complessivi conseguiti nell'anno di riferimento e nei due anni precedenti

B = media punteggi parte della scheda relativa ai comportamenti professionali conseguiti nell'anno di riferimento e nei due anni precedenti

7. Per i Responsabili di Posizione Organizzativa il punteggio di valutazione rilevante ai fini delle progressioni orizzontali è esclusivamente quello relativo alla media punteggi di valutazione complessivi conseguiti nell'anno di riferimento e nei due anni precedenti

8. Il punteggio di valutazione è attribuito annualmente dal Responsabile di Settore, sia ai fini della determinazione degli incrementi di produttività, sia ai fini della progressione orizzontale, in conformità all'art. 6 Ord. Prof., nel rispetto della metodologia di valutazione approvata dalla G.C. con deliberazione n. 73 del 12.08.2011 e ss.mm.ii.:

9. I requisiti minimi per la progressione economica all'interno di ciascuna categoria sono i seguenti: punteggio minimo complessivo: 110.

10. Determinati i punteggi come ai commi precedenti si determinano le progressioni all'interno del Settore, secondo il seguente meccanismo: si assegna la prima progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria B, la seconda progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria C, la terza progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria D.

11. Le successive progressioni si assegneranno a partire dalla categoria più numerosa di dipendenti aventi diritto. Quando dall'applicazione del suddetto meccanismo risulta un avanzo non sufficiente per il passaggio della categoria cui si è arrivati, si assegna la progressione alla categoria successiva sempre seguendo il suddetto ordine. Le risorse avanzate saranno assegnate ai settori in cui non vi siano somme sufficienti neppure per una singola progressione, al fine di consentirne almeno una. Gli ulteriori resti non utilizzabili di ogni Settore incrementeranno la somma destinata alla produttività diffusa. Si prevede l'assegnazione della progressione orizzontale al personale che segue, appartenente alla stessa categoria e settore, in caso di dipendenti cessati dal servizio nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

12. Per il personale introdotto nei ruoli organici dell'Ente tramite procedura di mobilità esterna, ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, il punteggio considerato è quello relativo alle sole schede di valutazione del Comune di Vado Ligure.

13. Nel caso di mobilità esterna, il punteggio del dipendente ai fini della progressione è determinato sulla base del punteggio dell'anno di verifica e dalla media degli anni precedenti, che nei casi specifici è pari al medesimo punteggio dell'anno verificato; così analogamente, in qualunque caso di mancanza di punteggio relativo ad un anno precedente, si sommano e si considerano per la media solo i punteggi conseguiti. Per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 151/2001, in caso di mancanza di possibilità di valutazione (assenza per tutto l'anno a cui la progressione si riferisce), si procede assegnando, per quell'anno, un punteggio convenzionale derivante dalla media dei 2 anni precedenti.

14. Le schede di valutazione saranno consegnate agli interessati entro il 31 marzo con le modalità stabilite dall'art. 21 della Metodologia di Valutazione; eventuali rilievi dovranno essere esposti al Responsabile di Settore nel corso del colloquio di consegna della valutazione: si richiama la procedura di cui all'art. 21 sopra citato.

15. I risultati proposti dai Responsabili ai fini della progressione orizzontale, fatti salvi i limiti dettati dalla disciplina di cui al D. Lgs. n. 196/2003 per i prospetti di valutazione, sono soggetti a presa d'atto da parte della Giunta Comunale.

Articolo 9

Indennità di turno, rischio, reperibilità, disagio e specifiche responsabilità

Le indennità per specifiche condizioni e responsabilità lavorative sono le seguenti:

1. **Indennità di turno** per il personale inserito in strutture operative che prevedono una erogazione di servizi lavorativi per almeno 10 ore (Servizio P.M., servizio Tecnico Manutentivo) e che svolga una effettiva rotazione in prestabilite articolazioni di orario.

2. **Indennità di rischio** di € 360,00= annue, spetta alle figure professionali (operaio, capo operaio, conducente M.O.C.) che svolgono attività lavorative che “comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale”, ai sensi dell’art. 37, comma 1, CCNL 14/9/2000, limitatamente al periodo di effettiva esposizione, e sulla base di attestazione scritta fornita dal Responsabile del Settore interessato, corrispondenti alle situazioni di rischio sotto individuate:

- prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, oli e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti da rimozione e seppellimento salme;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dalle adibizioni alle officine con utilizzo di sostanze o strumenti potenzialmente pericolosi;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dall’uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio di boschi e giardini e all’impiego di antiparassitari e altri prodotti chimici;
- prestazioni di lavoro che comportano attività di installazione e manutenzione impianti elettrici;
- prestazioni di lavoro che comportano attività di manutenzione e verifica impianti idraulici con controllo tubi in pressione nonché verifica impianti di condizionamento e riscaldamento stabili comunali;
- prestazioni di lavoro che comportano attività svolte su impalcature e strutture sospese da terra.

3. L’istituto della **reperibilità** riguarda il personale della manutenzione, della Polizia Municipale nonché il personale dei servizi demografici limitatamente alle denunce di morte.

4. La **maggiorazione per lavoro ordinario svolto in orario festivo** viene erogata per le prestazioni effettuate dagli addetti al Servizio Cimiteriale.

5. **Indennità per specifiche responsabilità** corrisposta a:

a. agenti contabili per indennità maneggio valori (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/4/99) per ogni giorno di effettivo svolgimento del compito:

- da 400,00 a 5.165,57= € 0,52=al giorno;
- fino a 25.822,84= € 0,77=al giorno;
- fino a 77.468,53= € 1,29=al giorno;
- oltre i 77.468,53= € 1,55=al giorno.

b. personale categoria B e C incaricato di specifiche responsabilità: (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1/4/99):

- Ufficiale stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale: € 200,00= annue;
- Archivisti informatici: € 300,00=annue;
- Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico: € 300,00= annue;
- Funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite al messo notificatore: € 150,00= annue;

c. personale categoria D non incaricato di funzioni dell’area delle posizioni organizzative: (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99):

- responsabili di Servizio: € 1.300,00=annue;
 - Vice Direttore Istituzione Servizi alla Persona: € 2.000,00= annue per il periodo di incarico;
 - Vice Comandante Polizia Municipale: € 2.000,00= annue;
- d. personale categoria B e C per compiti che comportano specifiche responsabilità: (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99):
- certificazione a norma di legge per impianti o lavori effettuati : € 240,00=annue (dalla 1^ certificazione effettuata nel corso di ciascun anno solare);
 - capo operaio: € 200,00 annue;
- e. personale categoria A B e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate, collegate ad una specifica e gravosa articolazione della prestazione lavorativa da parte di lavoratori chiamati, in relazione alla specificità del servizio, ad espletare le proprie mansioni in forma articolata, non programmata o incerta nel corso della giornata: (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/99):
- personale cat. B – con funzioni di usciere, cui viene richiesta la disponibilità a rientrare in servizio al di fuori dell'orario ordinario per espletare mansioni in occasione di attività non programmate, in situazioni di emergenza; in considerazione, inoltre, della necessità costante e significativa di rapportarsi con l'utenza (telefonicamente e fisicamente): € 120,00=annue;
 - personale cat. A – B con funzione di operaio, operaio professionale, capo operaio e conducente M.O.C. ai quali viene richiesto il rientro in servizio dal luogo di domicilio, in occasione di eventi straordinari e di emergenze sul territorio, al di fuori della reperibilità: € 15,00= a intervento effettuato sulla base di documentazione prodotta dal Responsabile di Settore.

Le indennità di cui sopra saranno liquidate mensilmente, fatta eccezione per l'indennità di maneggio valori e quella relativa alla certificazione a norma di legge per impianti o lavori effettuati che saranno liquidate al termine dell'anno cui si riferiscono.