



COMUNE DI  
**INTROBIO**

PROVINCIA DI LECCO

Via Vittorio Emanuele II, 14 . C.A.P. 23815 Introbio (Lc) – Tel 0341/98.02.19 – Fax 0341/98.13.74

E-mail: [info@comune.introbio.lc.it](mailto:info@comune.introbio.lc.it) – internet: [www.comune.introbio.lc.it](http://www.comune.introbio.lc.it)

C.F. 83006970137 – P.IVA 0124880134

**CONTRATTO  
COLLETTIVO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

**Anno 2018**

*Ce*      *cer*  
  
*MR*

## Art. 1 - OGGETTO E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Introbio a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

## Art. 2 – RISORSE DECENTRATE

La Parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale, con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 68/18 del 26/4/2018 ha provveduto a quantificare le risorse decentrate per l'anno 2018 ai sensi dei CCNL in vigore.

Le risorse complessive ammontano a € 20.929,28, interamente costituite da risorse stabili.

## Art. 3 – PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

Le Parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- corresponsione degli incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti soltanto a conclusione del processo di valutazione dei risultati;
- graduazione degli incentivi comunque in armonia con la dinamica salariale delle differenti categorie di inquadramento del personale.

## Art. 4 – PROCEDURE DI VALUTAZIONE

Le Parti stabiliscono che le procedure di valutazione per la suddivisione del Fondo per la produttività collettiva verranno effettuate come segue.

I titolari di Posizione organizzativa effettueranno la valutazione del personale addetto al servizio del loro ufficio utilizzando i seguenti criteri e parametri:

<b>personale categoria C</b>	
impegno	30%
relazioni interne ed esterne	30%
attività svolta	30%
presenza in servizio	10%

<b>personale categoria B</b>	
impegno	30%
relazioni interne ed esterne	30%
attività svolta	30%
presenza in servizio	10%

Il Fondo produttività di € 4.084,41 verrà suddiviso fra i dipendenti come segue: 1/3 pari a € 1.361,47= per il personale di categoria B (Area tecnica), 1/3 pari a € 1.361,47 per il personale di categoria C (Area Servizi vigilanza) e per 1/3 pari a € 1.361,47 per il personale di categoria C e D (Area Servizio Tecnico).

La quota singola verrà erogata sulla base dei seguenti parametri:

- |                                     |                                  |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| ➤ valutazione compresa fra 90 e 100 | erogazione del 100% della quota; |
| ➤ valutazione compresa fra 80 e 89  | erogazione del 90% della quota;  |
| ➤ valutazione compresa fra 70 e 79  | erogazione del 80% della quota;  |
| ➤ valutazione compresa fra 60 e 69  | erogazione del 70% della quota;  |
| ➤ valutazione compresa fra 50 e 59  | erogazione del 60% della quota;  |
| ➤ valutazione compresa fra 30 e 49  | erogazione del 50% della quota;  |
| ➤ valutazione inferiore a 29        | erogazione del 20% della quota.  |

Le risorse che non dovessero essere erogate in applicazione dei criteri indicati costituiranno economia di spesa e saranno destinate a incrementare il corrispondente Fondo per l'anno successivo.

Entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al nucleo di valutazione.

Il nucleo di valutazione formula al Responsabile del servizio le proprie osservazioni, sentito il dipendente.

Nel caso di valutazione effettuata dal Segretario comunale e questo sia anche componente del nucleo di valutazione, il nucleo di valutazione decide con la sola presenza dell'altro componente.

Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni del nucleo di valutazione il Responsabile del servizio assumerà le proprie definitive determinazioni e le comunicherà al dipendente.

#### **Art. 5 – VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

L'erogazione della retribuzione di risultato al personale titolare di posizione organizzativa verrà effettuata sulla base di valutazione del nucleo di valutazione, previa acquisizione delle informazioni ritenute opportune.

Per la valutazione verrà assegnato un punteggio da 10 a 20 punti ai seguenti elementi:

- grado di qualità dei rapporti con i colleghi e l'esterno;
- puntualità nell'esecuzione del lavoro e nel rispetto delle scadenze previste;
- capacità di lavorare anche in mancanza di supervisione e guida;
- regolarità nell'evasione delle richieste dell'utenza comprendendone bisogni e priorità;
- capacità organizzativa, di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

La retribuzione di risultato, compresa fra il 10% e il 25% della retribuzione di posizione, verrà erogata sulla base dei seguenti parametri:

- |                                     |                      |
|-------------------------------------|----------------------|
| ➤ valutazione compresa fra 50 e 59  | erogazione del 10%   |
| ➤ valutazione compresa fra 60 e 69  | erogazione del 15%   |
| ➤ valutazione compresa fra 70 e 79  | erogazione del 17,5% |
| ➤ valutazione compresa fra 80 e 89  | erogazione del 20%   |
| ➤ valutazione compresa fra 90 e 100 | erogazione del 25%   |

Le risorse che non dovessero essere erogate in applicazione dei criteri indicati costituiranno economia di spesa per il bilancio comunale.

Entro 15 giorni dalla data di comunicazione delle risultanze della propria valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al Sindaco.

Il Sindaco formula al nucleo di valutazione le proprie osservazioni, sentito il dipendente.

Entro 15 giorni dal ricevimento delle osservazioni del Sindaco il nucleo di valutazione assumerà le proprie definitive determinazioni e le comunicherà al dipendente.

#### **Art. 6 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

Viene confermata la disciplina dell'indennità di reperibilità in essere.

L'indennità viene corrisposta all'operaio comunale.

Il fondo per l'indennità di reperibilità ammonta ad € 272,69.

#### **Art. 7 – INDENNITÀ DI CONDIZIONI LAVORO.**

L'indennità viene attribuita al personale di categoria B che svolga effettivamente le mansioni soggette a rischio; nello specifico all'operaio comunale.

L'importo dell'indennità è pari a € 30,00 mensili per 12 mensilità.

#### **Art.8 – PARI OPPORTUNITÀ**

Le Parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive per le pari opportunità:

- flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi di famiglia e con figli minori;
- diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.



## **Art. 9 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le Parti si incontrano entro 30 giorni dalla specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **Art. 10 – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

L'Amministrazione comunale si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene, sicurezza sul lavoro, sicurezza degli impianti e prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e del Medico competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni da operaio e ausiliarie.

L'Amministrazione comunale si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione comunale si impegna a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza e di salute.

## **Art. 11 – FONDO STRAORDINARI**

Per l'anno 2018 viene reintegrato il Fondo Straordinari di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

L'importo che viene così destinato al pagamento degli straordinari viene individuato in € 1.800,00.

L'effettuazione di lavoro straordinario deve avvenire previa autorizzazione del Responsabile, adeguatamente motivata.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

## **Art. 12 – INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ DI PROCEDIMENTO**

Viene stabilita una indennità di responsabilità di procedimento di € 1.000,00 pro-capite annuali proporzionalmente al part-time a favore del personale impegnato nell'Area tecnica.

## **Art. 13 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Al fine di mantenere risorse da destinare alla produttività, per il 2018 non vengono previste progressioni economiche.



## RIEPILOGO

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018	
<b>RISORSE STABILI (art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004)</b>	
Fondo consolidato (art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004)	€ 15.363,58
Integrazione 0,62% monte salari 2001 (art. 32, comma 1, CCNL 22/01/2004)	€ 843,98
Integrazione 0,50% monte salari 2001 (art. 32, comma 2, CCNL 22/01/2004 - con spesa di personale < 39% entrate correnti)	€ 680,63
Integrazione 0,50% monte salari 2003 (art. 4, comma 1, CCNL 09/05/2006 - con spesa di personale < 39% entrate correnti)	€ 851,97
Integrazione 0,60% monte salari 2005 (art. 8, comma 2, CCNL 28/02/2008 - con spesa di personale < 39% entrate correnti)	€ 624,35
Indennità di comparto (art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004)	€ 2.564,77
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 20.929,28</b>
<b>RISORSE VARIABILI (art. 31, comma 3, CCNL 22/01/2004)</b>	
Economie anni precedenti	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ -</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2018</b>	<b>€ 20.929,28</b>
<b>VERIFICHE ART. 2 BIS D.L. 78/2010</b>	
Fondo anno 2010 al netto delle economie anni precedenti	€ 20.929,28
Fondo anno 2014 al netto delle economie anni precedenti	€ 20.929,28
DIFFERENZA	€ -
<b>UTILIZZO</b>	
Indennità comparto	2.564,77
Progressioni economiche anni precedenti	12.515,88
I.V.C.differenziale fondo ccnl 16-18	131,53
Indennità di rischio	360,00
Indennità di reperibilità	272,69
Indennità di procedimento	1.000,00
Fondo Produttività	4.084,41
<b>TOTALE COMPLESSIVO SPESA</b>	<b>€ 20.929,28</b>

RIEPILOGO	
Risorse utilizzate	€ 20.929,28
Economie da rinviare	€ -
<b>TOTALE</b>	<b>€ 20.929,28</b>

Introbio, 18.12.2018

Delegazione di parte pubblica  
Dott Claudio Giuseppe Ministeri

Organizzazione Sindacale CGIL/FP Cerri Enzo

Rsu  
Michela Recchiuti


