



Comune di Finale Emilia

Provincia di Modena
www.comunefinale.net



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (Art. 4 CCNL del personale Comparto Regioni – Autonomie Locali 01.04.1999)

BIENNIO 2008 - 2009

L'anno duemilanove il giorno 29 del mese di dicembre, alle ore 15,00, si sono riunite presso la Residenza Municipale, le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, per la sottoscrizione definitiva del *Contratto collettivo decentrato integrativo* del personale dipendente dell'ente, ai sensi degli artt. 4 e 5 del vigente CCNL 1° Aprile 1999 per il personale del comparto "Regioni - Autonomie Locali".

Ai sensi dell'articolo 10 del CCNL 1° Aprile 1999, sono presenti:

- Per la delegazione trattante di parte pubblica:
 - BARBIERI PAOLA Presidente
 - BONI CARLA Componente
 - BERTOLI ANTONIETTA Componente

- Per la delegazione trattante di parte sindacale, i signori:

R.S.U.:

Rappresentanti OO.SS. territoriali firmatarie:

1. GARUTTI MARIA PIA (C.G.I.L.)
2. GOVONI GABRIELLA (C.G.I.L.)
3. MALAGUTI CLAUDIO (C.G.I.L.)
4. VERGNANINI VILLIAM (C.G.I.L.)
5. MATTIOLI FABIO (C.I.S.L.)

1. CATANOSO GIADA – per C.G.I.L. F.P.
2. MELOTTI ROBERTO – per C.I.S.L.

Le Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente dell'Ente, ai sensi degli artt. 4 e 5 del vigente CCNL 1° Aprile 1999 per il personale del Comparto Regioni – Autonomie Locali.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

1. Il CCDI conserverà efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione definitiva.
2. Le Parti potranno incontrarsi, con cadenza almeno annuale, allo scopo di verificare la corretta applicazione degli istituti incentivanti, la liquidazione delle indennità e dei compensi concordati nel rispetto dei tempi stabiliti fra le Parti stesse.
3. Il presente contratto ha valore per il **biennio 2008-2009** per la parte giuridica ed economica.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la parte pubblica

R.S.U.

Rappresent.Sindac.Territor.

DESTINAZIONE FONDO ANNO 2008

Il Fondo per il finanziamento delle risorse decentrate Anno 2008, costituito con determinazione n. 492 del 22.05.2009, ai sensi di quanto disposto dagli artt. 31 e segg. del CCNL 22.01.2004, ammonta a complessivi € **526.535,05** (compresi residui da anno precedente) – di cui:

- € **387.992,80** per risorse “**stabili**” di cui all’art. 31 c. 2 CCNL 22.01.2004;
- € **138.542,25** per risorse “**variabili**” di cui all’art. 31 c. 3 CCNL 22.01.2004.

In sede di trattativa, le Parti hanno concordato l’utilizzo del fondo per il finanziamento delle risorse decentrate, come di seguito dettagliatamente descritto:

(ART. 17 CCNL 1.4.1999)

ART. 17, c. 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 : Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei Servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all’impegno di gruppo per centri di costo e individuali.

€. **119.690,01**

ART. 17, c. 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 : 20 % del Fondo Progettazione destinato alla Produttività Collettiva.

€. **13.109,02**

ART. 17, c. 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 : Incremento risorse per Produttività Collettiva derivanti dal potenziamento organizzativo (art. 15, c. 5, CCNL 1.4.1999).

€. **8.003,50**

TOTALE Lett. a) €. **140.802,53**

ART. 17, c. 2, lett. b) CCNL 1.4.1999 : Fondo per corresponsione incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale (nella Categoria)- spesa totale per progressioni (compresa l’ultima attribuzione Anno 2007) € 109.558,35.

€. **109.558,35**

ART. 17, c. 2, lett. b) CCNL 1.4.1999 : Fondo per corresponsione incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale (nella Categoria)- spesa anno 2008.

€. **7.000,00**

TOTALE Lett. b) €. **116.558,35**

ART. 17, c. 2, lett. c) CCNL 1.4.1999 : Ccorresponsione retribuzione di posizione e di risultato art. 10 CCNL 31.3.1999 – Non previsto negli enti privi di dirigenza.

€. **=====**

ART. 17, c. 2, lett. d) CCNL 1.4.1999 : Compensi per indennità di turno, rischio e reperibilità	€.	67.760,00
ART. 17, c. 2, lett. e) CCNL 1.4.1999 : Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle Categorie A, B e C – Al personale del Corpo di Polizia Municipale per servizio in forma associata intercomunale – Indennità per maneggio valori agli Agenti contabili -Indennità Asili Nido.	€.	43.325,84
ART. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1.4.1999 : Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Categorie B, C e altresì per il personale della Categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative.	€.	15.000,00
ART. 17, c. 2, lett. g) CCNL 1.4.1999 : Compensi per incentivare specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse previste da disposizioni di legge specifiche	€.	52.436,10
ART. 17, c. 2, lett. h) CCNL 1.4.1999 : Compensi previsti solo per le Camere di Commercio.	€.	=====
ART. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1.4.1999 : Compensi per incentivare specifiche responsabilità del personale delle Categorie B), C) e D) attribuite con atto formale degli enti, art. 36, c. 2 CCNL 22.1.2004.	€.	3.900,00
Totale Art. 17, c. 2	€.	439.782,82
ART. 31, c. 7 CCNL 14.9.2000 e ART. 6 CCNL 5.10.2001 : In base all'art. 31, c. 7 CCNL 14.9.2000 (Code contrattuali) spetta agli Educatori dell'Asilo Nido un'indennità per 10 mesi a decorrere dal 31.12.1999 e all'art. 6 CCNL 5.10.2001 dal 1.1.2001	€.	14.404,71
ART. 33 CCNL 22.1.2004 : Indennità di comparto - l'aumento con decorrenza dal 1.1.2003 è finanziata con le risorse dell'art. 31, c. 2 Fondo Produttività.	€.	72.347,52
TOTALE COMPLESSIVO	€.	526.535,05

DESTINAZIONE FONDO ANNO 2009

Il Fondo per il finanziamento delle risorse decentrate Anno 2009, costituito con determinazione n. 1269 del 02.12.2009, ai sensi di quanto disposto dagli artt. 31 e segg. del CCNL 22.01.2004, ammonta a complessivi €. 437.206,43, di cui:

- € 315.258,83 per risorse “stabili” - art. 31 c. 2 CCNL 22.01.2004;
- € 121.947,60 per risorse “variabili” - art. 31 c. 3 CCNL 22.01.2004.

In sede di trattativa, le Parti hanno concordato l'utilizzo del fondo per il finanziamento delle risorse decentrate, come di seguito dettagliatamente descritto:

(ART. 17 CCNL 1.4.1999)

ART. 17, c. 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 : Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei Servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e individuali.

€. 117.592,29

ART. 17, c. 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 : 20 % del Fondo Progettazione destinato alla Produttività Collettiva.

€. 2.978,41

ART. 17, c. 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 : Incremento risorse per Produttività Collettiva derivanti dal potenziamento organizzativo (art. 15, c. 5, CCNL 1.4.1999).

€. 22.238,34

TOTALE Lett. a) €. 142.809,04

ART. 17, c. 2, lett. b) CCNL 1.4.1999 : Fondo per corresponsione incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale (nella Categoria) - spesa totale per progressioni (compresa l'ultima attribuzione Anno 2007) € 104.793,07.

€. 104.793,07

ART. 17, c. 2, lett. b) CCNL 1.4.1999 : Fondo per corresponsione incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale (nella Categoria) - spesa anno 2008.

€. 7.000,00

ART. 17, c. 2, lett. b) CCNL 1.4.1999 : Fondo per corresponsione incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale (nella Categoria) - spesa anno 2009.

€. 10.000,00

TOTALE Lett. b) €. 121.793,07

ART. 17, c. 2, lett. c) CCNL 1.4.1999 : Ccorresponsione retribuzione di posizione e di risultato art. 10 CCNL 31.3.1999 – Non previsto negli enti privi di dirigenza.	€.	=====
ART. 17, c. 2, lett. d) CCNL 1.4.1999 : Compensi per indennità di turno, rischio e reperibilità	€.	32.060,00
ART. 17, c. 2, lett. e) CCNL 1.4.1999 : Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle Categorie A, B e C – Al personale del Corpo di Polizia Municipale per servizio in forma associata intercomunale – Indennità per maneggio valori agli Agenti contabili -Indennità Asili Nido.	€.	32.775,00
ART. 17, c. 2, lett. f) CCNL 1.4.1999 : Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Categorie B, C e altresì per il personale della Categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative.	€.	11.000,00
ART. 17, c. 2, lett. g) CCNL 1.4.1999 : Compensi per incentivare specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione di risorse previste da disposizioni di legge specifiche.	€.	11.913,62
ART. 17, c. 2, lett. g) CCNL 1.4.1999 : Compensi per dipendenti Servizi Demografici.	€.	1.187,16
	€.	13.100,78
ART. 17, c. 2, lett. h) CCNL 1.4.1999 : Compensi previsti solo per le Camere di Commercio.	€.	=====
ART. 17, c. 2, lett. i) CCNL 1.4.1999 : Compensi per incentivare specifiche responsabilità del personale delle Categorie B), C) e D) attribuite con atto formale degli enti, art. 36, c. 2 CCNL 22.1.2004.	€.	3.200,00
Totale Art. 17, c. 2	€.	356.737,89
ART. 31, c. 7 CCNL 14.9.2000 e ART. 6 CCNL 5.10.2001 : In base all'art. 31, c. 7 CCNL 14.9.2000 (Code contrattuali) spetta agli Educatori dell'Asilo Nido un'indennità per 10 mesi a decorrere dal 31.12.1999 e all'art. 6 CCNL 5.10.2001 dal 1.1.2001	€.	13.866,34

ART. 33 CCNL 22.1.2004 : Indennità di comparto - l'aumento con decorrenza dal 1.1.2003 è finanziata con le risorse dell'art. 31, c. 2 Fondo Produttività.

€. **66.602,20**

TOTALE COMPLESSIVO €. **437.206,43**

Valutazione delle prestazioni del personale

Scheda di valutazione dell'apporto individuale: la valutazione del personale avviene mediante la scheda di valutazione allegata (votazione in centesimi).

La scheda è composta da :

- **frontespizio riepilogativo** (*l'originale* deve essere trasmesso al Servizio Personale per consentire al predetto Servizio la procedura di calcolo dell'erogazione dei compensi - successivamente va archiviato nel fascicolo personale del dipendente) – il dipendente ne può richiedere copia mediante richiesta scritta al Servizio Personale;
- **scheda analitica** (viene trattenuta agli atti del Responsabile di Servizio in forma riservata e dato accesso o fornita copia al dipendente, da parte del Responsabile, soltanto previa richiesta scritta).

Il dipendente dovrà firmare per ricevuta la valutazione espressa dal Responsabile di Servizio e davanti al medesimo (la firma va apposta sul frontespizio).

Il dipendente, entro 10 giorni dalla comunicazione, può presentare osservazioni. Il Responsabile di Servizio fornisce formale risposta entro i 10 giorni successivi, sentita la Conferenza di Direzione. Il dipendente, a supporto del ricorso scritto, può chiedere un incontro con il Responsabile di Servizio.

Nel caso in cui nel corso dell'anno le prestazioni e i comportamenti del dipendente dovessero prefigurare una valutazione negativa (al di sotto dei 60/100), sarà cura del Responsabile di Servizio attivare tempestivamente almeno un momento di confronto, nel quale comunicare formalmente al dipendente tale riscontro e affrontare le possibili cause che potrebbero produrre la valutazione negativa.

Si allega scheda di valutazione : **GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE (riassuntiva e analitica).**

COMUNE DI FINALE EMILIA

(Provincia di Modena)

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE

Anno _____

Scheda riassuntiva

Servizio _____

Dipendente _____ Categoria ____ / ____

Parametro	Punteggio parametro
Qualità della prestazione	
Adattamento operativo (flessibilità)	
Orientamento all'utenza	
Capacità organizzativa (autonomia) e orientamento al risultato	
PUNTEGGIO FINALE	

Il Responsabile del Servizio (firma) _____

Il dipendente (firma) _____

Finale Emilia, _____

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE (analitica) - Dipendente:

PARAMETRO	INDICATORI (COMPORAMENTI OSSERVABILI)	ANNO					punteggio parametro
		punteggio intermedio					
		1	2	3	4	5	
1. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	1. Qualita' della prestazione						
1.1 conoscenze personali	1.1 dimostra di conoscere:						
1.2 autoaggiornamento/elaborazione personale	a) la normativa di riferimento						
1.3 grado di impegno, affidabilità, tempestività	b) l'organizzazione del servizio						
1.4 capacità a svolgere la mansione	c) l'organizzazione della struttura						
1.5 scambio di informazioni	d) le procedure di lavoro						
	1.1. Conoscenze personali						
	1.2 a) riporta informazioni/notizie/letture personali						
	b) disponibilità a partecipare a momenti formativi						
	c) approfondisce la materia						
	1.2 autoaggiornamento/elaborazione pers.						
	1.3 a) esegue scrupolosamente e nei tempi previsti i compiti assegnati						
	b) interpretazione corretta delle consegne (affidabilità)						
	c) impegno, buona volontà, condivisione						
	d) costanza nel lavoro						
	e) rispetto ed applicazione delle norme interne ed esterne						
	1.3 impegno ed affidabilità						
	1.4 a) competenza tecnica nell'esecuzione						
	b) competenza nell'uso degli strumenti di lavoro						
	c) capacità di risolvere problemi						
	d) gestione del tempo						
	1.4 capacità/competenza						
	1.5 a) facilità di rapporto con i colleghi						
	b) fornisce sistematicamente informazioni utili agli altri uffici/Servizi						

	c) elabora meccanismi di comunicazione e scambio con altri Uffici/Servizi					
	d) si attiva per rispondere a richieste di altri Uffici/Servizi					
	1.5 scambio di informazioni					
	PUNTEGGIO 1. QUALITA' DELLA PRESTAZIONE					
2, ADATTAMENTO OPERATIVO (FLESSIBILITA')	2. ADATTAMENTO OPERATIVO (FLESSIBILITA')					
2.1 atteggiamento flessibile	2.1 a) capacità di adeguarsi al cambiamento					
2.2 continuità operativa	b) disponibilità a cambiare le procedure					
2.3 disponibilità alla mobilità e/o a cimentarsi in lavori diversi	c) adattabilità all'innovazione tecnologica					
2.4 atteggiamento collaborativo	2.1 flessibilità					
2.5 accettazione del lavoro di gruppo						
	2.2 a) continuità di impegno nel cambiamento					
	b) mantenimento della qualità del lavoro in fase di cambiamento					
	c) disponibilità a rinforzare l'impegno di lavoro per gestire il cambiamento					
	3.2 continuità operativa					
	2.3 a) disponibilità a svolgere lavori diversi					
	b) disponibilità a svolgere le proprie mansioni presso altri servizi					
	c) disponibilità a riconvertire la propria professionalità					
	2.3 disponibilità alla mobilità					
	2.4 a) grado di collaborazione con colleghi/superiori					
	b) capacità di negoziare/mediare					
	d) disponibilità a collaborare a progetti trasversali					
	e) riconosce e rispetta le esigenze dei colleghi di altri Uffici/Servizi					
	2.4 atteggiamento collaborativo					
	2.5 a) orientamento al lavoro di gruppo					
	b) atteggiamento propositivo/costruttivo nel gruppo di lavoro					
	c) disponibilità ad impegnarsi in prima persona nel gruppo di lavoro					

	d) rispetta gli impegni e le decisioni assunte nel gruppo						
		2.5 lavoro di gruppo					
		PUNTEGGIO 2. ADATTAMENTO OPERATIVO (FLESSIBILITA')					
3. ORIENTAMENTO ALL'UTENZA	3. ORIENTAMENTO ALL'UTENZA						
3.1 accoglienza dell'utente	3.1 a) buona accoglienza e presa in carico dell'utente						
3.2 rapporto con l'utenza	b) disponibilità a risolvere i problemi dell'utente						
3.3 stili di comunicazione	c) farsi parte attiva anche presso altri Uffici/Servizi per soddisfare le esigenze dell'utente						
3.4 orientamento alla qualità del servizio		3.1 accoglienza utente					
3.5 condivisione/rapporto con l'Ente							
	3.2 a) limitarsi ad un rapporto professionale nell'ottica della corretta presa in carico dell'utente						
	b) assenza di polemica con l'utente						
	c) evitare di parlare con estranei di problemi attinenti al servizio o gli utenti						
	d) imparzialità nel rapporto con gli utenti						
		3.2 rapporto con l'utenza					
	3.3 a) cortesia/gentilezza verso gli utenti						
	b) capacità di comunicare con le diverse tipologie di utenti						
	c) capacità di assumere il punto di vista dell'utente						
		3.3 stili di comunicazione					
	3.4 a) partecipazione attiva al miglioramento della qualità del servizio						
	c) è propositivo per migliorare il servizio						
		3.4 orientamento alla qualità del servizio					
	3.5 a) tenere un comportamento adeguato al fine di dare buona immagine dell'Ente						
	b) evitare giudizi inopportuni, propri o riportati, su utenti, colleghi, superiori, amministratori ecc...						

	c) evitare critiche sull'Ente di appartenenza in presenza di utenti/estranei					
	3.5 condivisione/rapporto con l'Ente					
	PUNTEGGIO 3. ORIENTAMENTO ALL'UTENZA					
4. CAPACITA' ORGANIZZATIVA (AUTONOMIA) E ORIENTAMENTO AL RISULTATO	4. CAPACITA' ORGANIZZATIVA (AUTONOMIA)					
4.1 capacità organizzativa	4.1 a) capacità di organizzare il proprio lavoro					
4.2 capacità progettuale	b) sa programmare il piano di lavoro nel rispetto degli impegni e scadenze					
4.3 grado di autonomia	c) capacità di organizzare il lavoro degli altri					
4.4 capacità di iniziativa	4.1 capacità organizzativa					
4.5 realizzare il risultato						
	4.2 a) capacità di analizzare i contesti/situazioni dei propri ambiti d'intervento					
	b) capacità di elaborazione / creatività					
	c) capacità di integrarsi con altre figure professionali					
	d) partecipazione attiva alla elaborazione di progetti specifici					
	4.2 capacità progettuale					
	4.3 a) capacità di valutare nell'esecuzione di un programma di lavoro le possibili variabili e presidiarle					
	b) capacità di valutare quali modifiche apportare subito o proporre di apportare					
	c) ha chiaro il concetto di autonomia e lo applica correttamente					
	d) sicurezza nell'esecuzione di un lavoro					
	4.3 grado di autonomia					
	4.4 a) si attiva positivamente nell'affrontare le emergenze					
	b) capacità di elaborare nuove soluzioni a problematiche gestionali					
	c) fornisce suggerimenti/proposte per migliorare organizzazione/procedure					
	4.4 capacità d'iniziativa					

	4.5 a) utilizza i criteri di controllo stabiliti								
	b) accetta e condivide le responsabilità dei risultati								
	c) chiarisce gli svantaggi della non applicazione								
	d) dedica attenzione alle relazioni e ai processi								
	4.5 realizzare il risultato								
	PUNTEGGIO 4. CAPACITA' ORGANIZZATIVA (AUTONOMIA)								
	TOTALE PUNTEGGIO FINALE Anno								

Produttività Collettiva

Criteria per l'erogazione della Produttività Collettiva

La Produttività Collettiva viene distribuita ai dipendenti a tempo *indeterminato* e a tempo *determinato* (per questi ultimi purché il servizio non sia inferiore a 6 mesi anche non continuativi - * -) in base al seguente metodo di calcolo :

- **Parametro** attribuito tenuto conto dello stipendio tabellare, riferito alle singole Categorie, quale risulta dalla seguente tabella, fatto salvo l'esclusione dell'incentivo per le valutazioni inferiori a 60/100 punti

A	100
B1	110
B3	120
C	145
D1	170
D3	200

-
$$\frac{(\text{Parametro Categoria} + \text{Voto}) \times \text{Voto Produttività} (*)}{100} = A$$

$$\frac{A}{36} \times \text{orario di servizio} = B$$

$$\frac{B}{360} \times \text{giorni di servizio} = \text{Parametro Produttività}$$

(*) Voto Produttività

da	60	a	70	68
da	71	a	75	73
da	76	a	79	78
da	80	a	84	83
da	85	a	88	85
da	89	a	91	90
da	92	a	100	95

(*) I compensi per Produttività Collettiva sono attribuiti ai dipendenti secondo le modalità previste nel presente accordo e rapportati comunque all'effettivo periodo di servizio (calcolato in mesi e rapportando a mese intero le frazioni superiori a 15 giorni) per le seguenti situazioni:

- Nuovi assunti in corso d'anno;
- Dimissionari o cessati dal servizio a qualsiasi titolo o per pensionamento nel corso dell'anno.

DISCIPLINA COMUNE A TUTTE LE ASSENZE DAL SERVIZIO RETRIBUITE, ANCHE IN MISURA RIDOTTA (art. 71, c. 5, D.L. 112/2008 convertito con modificazioni nella Legge 6.8.2008, n. 133 e ss.mm.ii.).

Le assenze dal servizio determinano una corrispondente decurtazione del salario accessorio, (produttività collettiva, indennità di comparto). Fanno eccezione i sotto elencati istituti:

- a) congedo di maternità (ex obbligatoria);
- b) interdizione anticipata dal lavoro;
- c) permesso per lutto;
- d) permesso per citazione a testimoniare;
- e) permesso per l'espletamento della funzione di giudice popolare;
- f) permesso ex Legge 104/1992;
- g) permesso per donatori di sangue;
- h) permesso per donatori di midollo osseo;
- i) permesso per screening di prevenzione oncologica;
- l) assenze per infortunio sul lavoro.
- m) assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita di cui all'art. 21, comma 7-bis, CCNL 6.7.1995.

Ai compensi vengono applicati i seguenti correttivi sulla base di assenze valutate con riferimento all' **anno solare di 365 gg** :

- per assenze **fino a 2/12 compenso intero**
- per assenze **comprese tra 2/12 e 9/12 compenso in misura proporzionale al periodo di servizio prestato**
- per assenze **superiori a 9/12 nessun compenso.**

Liquidazione della Produttività Collettiva

La Produttività Collettiva viene liquidata con la seguente modalità:

- mensilmente viene corrisposto un importo relativo alla mensilità corrente pari al 70 % dell'importo maturato per effetto della valutazione conseguita nell'anno precedente. Tale liquidazione è effettuata a titolo di acconto salvo conguaglio, che verrà effettuato una volta espressa la valutazione conclusiva, provvedendo ad eventuali recuperi qualora l'importo assegnato risulti inferiore a quello anticipato. L'acconto viene sospeso nel caso in cui in quel mese il dipendente non abbia svolto attività lavorativa;
- a valutazione avvenuta, trascorso un congruo arco temporale finalizzato alla definizione dei ricorsi, si procede al saldo con effettuazione del conguaglio.

Incentivi “Progettazione” D.Lgs. 163/2006 a decorrere dall’anno 2009

Per quanto attiene i dipendenti interessati da incentivi per progettazione D.Lgs.163/2006 e successive modificazioni, essi percepiranno la “produttività” secondo le seguenti modalità:

- per intero se la quota di incentivi relativi all’anno di riferimento è inferiore a 4 volte l’importo della “produttività” a parità di categoria;
- al 70% se la quota di incentivi relativi all’anno di riferimento è compresa tra 4 e 6,99 volte l’importo della “produttività” a parità di categoria;
- al 50% se la quota di incentivi relativi all’anno di riferimento è compresa tra 7 e 9,99 volte l’importo della “produttività” a parità di categoria;
- non percepiranno “produttività” se la quota è pari o superiore a 10 volte.

La quota di incentivi va proporzionata sui singoli anni di riferimento considerando la data di approvazione del progetto come data iniziale e quella di collaudo come data terminale, ripartendo pro quota sui singoli anni la competenza degli importi, con possibilità di conguaglio sulle annate successive.

Le parti valuteranno, nella prossima tornata contrattuale decentrata integrativa, l’opportunità di rivedere il regolamento ex D.Lgs. 163/2006.

Indennità per remunerare attività lavorative svolte in situazioni disagiate

Al personale comunale che opera in particolari situazioni lavorative disagiate, vengono riconosciuti i seguenti emolumenti:

- compenso agli **autisti di scuolabus** che svolgono la propria attività con orario spezzato, con più interruzioni rimanendo impegnati per complessive 11 ore giornaliere
€ 30,99 al mese per 10 mesi;

- compenso alle **Collaboratrici Socio-Assistenziali – ex OSA (Casa Protetta e domiciliari)** e alle **Coordinatrici Socio-Assistenziali ex RR.AA.AA.** per il disagio nell’espletamento delle funzioni (es. chiamata in servizio durante le ferie)
€ 41,32 al mese per un massimo di 11 mesi;

- compenso al personale **Collaboratore ausiliario addetto al servizio Asilo Nido** per la particolarità della mansione
€ 30,99 al mese per un massimo di 11 mesi;

- Esecutori operativi (**operai cantonieri**) per il particolare disagio e responsabilità nell’espletamento del servizio
€ 30,99 al mese per un massimo di 11 mesi;

- Esecutori operativi (**necrofori**) per la particolare articolazione e modulazione dell’orario nonché per il disagio del servizio
€ 30,99 al mese per un massimo di 11 mesi;
- **Collaboratore operante nella lavanderia Casa Protetta**

€. 25,82 al mese per un massimo di 11 mesi.

Progressioni economiche orizzontali all'interno della Categoria

Le Progressioni economiche orizzontali all'interno della Categoria giuridica si realizzano nel rispetto dei seguenti criteri :

- permanenza nella **Categoria e Posizione Economica** a tempo indeterminato **per almeno 3 anni**;
- la graduatoria di Categoria si forma sulla base del punteggio attribuito con la *scheda di valutazione dell'apporto individuale*, aumentato del valore di 3 punti per ogni anno di servizio con valutazione positiva nel quale non si sia dato seguito a progressione economica verticale e/o orizzontale, **fino a un massimo di 30 punti**, purché detta progressione abbia comportato un miglioramento economico sulla retribuzione. In caso di parità, ha la precedenza il dipendente con maggiore anzianità nella Categoria. In caso di ulteriore parità la progressione viene attribuita al dipendente che ha la maggiore anzianità di servizio complessiva.
- una valutazione **inferiore a 88/100** costituisce comunque argomento di mancata attribuzione della progressione.

Compensi per posizioni di lavoro che comportano particolari responsabilità

L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Categorie B e C e dal personale della Categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, prevede la corresponsione dei seguenti compensi (ex art. 17, comma 2, lett. f del CCNL 1.4.1999 e ss.mm.ii.) :

Categoria	Indennità
D	1.800,00
C	1.400,00
B3	1.000,00

Inoltre, l'art. 36 del CCNL 22.1.2004, ha modificato l'art. 17 del CCNL 1.4.1999, in particolare il comma 2 ha introdotto la seguente integrazione:

“All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera: i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.”

Si stabiliscono pertanto i seguenti compensi:

- €. 300,00 per gli Ufficiali di stato civile e anagrafe
- €. 200,00 per gli Ufficiali di sola anagrafe
- €. 300,00 per gli archivisti informatici
- €. 200,00 per gli addetti al protocollo informatico
- €. 300,00 per gli addetti all'U.R.P. Ufficio Relazioni col Pubblico
- €. 300,00 per i messi notificatori con funzioni di Ufficiali Giudiziari
- €. 300,00 per gli addetti al Servizio di Protezione Civile.

ACCORDO INTEGRATIVO DEL NIDO D'INFANZIA "IL GRILLO PARLANTE" DI FINALE EMILIA, DEL NIDO D'INFANZIA "L'AQUILONE" DI MASSA FINALESE E DEL SERVIZIO INTEGRATIVO "IL FILO D'ARIANNA" DI FINALE EMILIA - ANNI SCOLASTICI 2007/2008 – 2008/2009 – 2009/2010.

PREMESSA

Il Nido d'infanzia accoglie bambini e bambine di età compresa tra i sei mesi ed i tre anni mentre il servizio integrativo (Spazio Bimbi / Spazio Genitori) accoglie bambini e bambine di età compresa tra i diciotto mesi ed i tre anni con finalità educative, didattiche, di socializzazione e sostegno alle famiglie nella cultura dei figli previste dalla L.R. 1/2000 e successive integrazioni e modificazioni.

Le caratteristiche gestionali ed organizzative dei servizi 0 / 3 anni prevedono:

ASILO NIDO "IL GRILLO PARLANTE" DI FINALE EMILIA

Sezione lattanti (6/12 mesi): n. 2 educatori a t.p.

Sezione semi/divezzi (12/24 mesi): n. 2 educatori a t.p.

Sezione divezzi (24/36 mesi): n. 2 educatori a t.p.

Chiusura: n. 1 educatore a p.t.

ASILO NIDO "L'AQUILONE" DI MASSA FINALESE

Sezione mista lattanti-semidivezzi (6/18 mesi): n. 2 educatori a t.p.

Sezione mista semidivezzi-divezzi (18/36 mesi): n. 2 educatori a t.p.

Chiusura: n. 1 educatore a p.t.

SERVIZIO INTEGRATIVO "IL FILO DI ARIANNA"

Sezione unica (18/36 mesi): n. 2 educatori

CALENDARIO SCOLASTICO

Apertura annuale:

Il calendario scolastico è di 42 settimane, comprese quelle di interruzione di Natale e Pasqua, con le modalità previste dal calendario scolastico vigente; in tali periodi il personale è a disposizione dell'Ente e non è richiesta di norma alcuna prestazione a recupero.

Le modalità attuative del calendario sono concertate annualmente tra RSU e Delegazione di Parte Pubblica sentiti il Collettivo, il Coordinatore Pedagogico e il Responsabile del Servizio Scuola.

L'apertura annuale dei Nidi d'infanzia e del Servizio integrativo decorre dal 1° settembre al 31 agosto di ogni anno, comprensivo delle articolazioni delle varie fasi di lavoro, ferie, sospensioni, eventuali "ponti" di seguito meglio precisati. Per gli anni 2007/2008, 2008/2009 e 2009/2010, periodo di durata del presente accordo, il calendario di apertura e chiusura con i bambini viene così definito:

anno scolastico 2007/2008

- apertura lunedì 3 settembre 2007
- chiusura penultimo venerdì del mese di luglio 2008 (Nidi d'infanzia)
- chiusura 30 giugno 2008 (Servizio integrativo Il Filo d'Arianna)

anno scolastico 2008/2009

- apertura lunedì 1 settembre 2008
- chiusura penultimo venerdì del mese di luglio 2009 (Nidi d'infanzia)
- chiusura 30 giugno 2009 (Servizio integrativo Il Filo d'Arianna)

anno scolastico 2009/2010

- apertura martedì 1 settembre 2009
- chiusura penultimo venerdì del mese di luglio 2010 (Nidi d'infanzia)
- chiusura 30 giugno 2010 (Servizio integrativo Il Filo d'Arianna)

Relativamente al servizio integrativo **Il Filo d'Arianna**, il servizio potrà funzionare nel previsto periodo del mese di luglio a fronte di una congrua domanda di frequenza da parte dei genitori. Viceversa, il personale educativo e inserviente del Filo d'Arianna viene immesso nella turnazione lavorativa del nido.

Sospensioni di Natale e Pasqua:

E' prevista un'interruzione di due settimane per il periodo natalizio e di una settimana per il periodo pasquale, sospensioni da definire in sintonia con le altre istituzioni scolastiche locali, fermo restando che le chiusure sono definite all'inizio dell'anno scolastico d'intesa con l'Amministrazione Comunale. In tali periodi il personale è a disposizione dell'Ente nei limiti di quanto disciplinato dal CCNL in vigore e previo confronto con le RSU.

Chiusura del servizio per "ponti" :

Entro il 15 ottobre di ogni anno dovranno essere definite altre sospensioni del servizio per "ponti" in concomitanza delle festività nazionali, patrono, ecc... è definito d'intesa con l'Amministrazione comunale.

Una volta definito il periodo di sospensione di Natale e Pasqua e di eventuali ponti, ne deve essere data ampia informazione a tutti i genitori, entro il mese di ottobre di ogni anno. Per i ponti verranno utilizzate ferie residue o eventuali ore a recupero.

Calendario annuale del personale:

- 39 settimane di lavoro frontale
- 3 settimane di sospensione per Natale e Pasqua;
- 4 /5 settimane di ferie durante il periodo di chiusura estiva (in relazione all'andamento del calendario scolastico annuale);
- fino a un massimo di 5 gg. di lavoro non-frontale (ultima settimana d'agosto per lavoro di apertura a settembre);
- 3/4 settimane di lavoro integrativo frontale, in relazione all'andamento del calendario scolastico, a seguito dell'applicazione del presente accordo;
- 1/ 2 settimane (+ gg. 2) di ferie con sostituzione (in relazione all'andamento del calendario scolastico annuale).

MONTE ORARIO ATTIVITÀ INTEGRATIVE

Il monte orario attività integrative (programmazione, documentazione, valutazione, formazione, aggiornamento, collaborazione con organi collegiali e con le famiglie) viene così determinato:

ore 2,5 per n° 42 settimane = ore 105

ore 5 per la settimana di pre-apertura (durante la quale l'orario di lavoro è di 30 ore settimanali)

Totale ore annuali per attività integrative = ore 110

In caso di maggiori esigenze dovute alla complessità della progettazione annuale, può essere definito, d'intesa con l'Amministrazione Comunale, un monte ore aggiuntivo di ore 35 (totale monte ore pari a 145), da recuperare con una settimana aggiuntiva di ferie sostituite.

Le assenze per malattia o ferie sono calcolate sull'intero servizio (ore 7 a giornata) .

L'articolazione del servizio nelle diverse attività integrative viene annualmente definito fra il Collettivo, il Coordinatore Pedagogico e il Responsabile di P.O.

L'apertura del servizio agli utenti è preceduta da una settimana di pre-apertura con la presenza del personale senza i bambini, in cui si cura l'allestimento delle sezioni e si effettua la programmazione annuale delle attività, d'intesa tra il Collettivo, il Coordinatore Pedagogico e il Responsabile di P.O.. In questa settimana, l'orario di lavoro è articolato su 30 ore. Nel caso in cui si curino i colloqui individuali con le famiglie che devono precedere l'inserimento dei nuovi iscritti, si prevede la possibilità di utilizzare, se necessario, parte del monte orario destinato alle attività integrative.

Fermo restando l'orario settimanale del personale educativo in ore 35, può essere prevista una flessibilità dell'articolazione oraria del servizio frontale ai bambini in ore 32 oppure 33 e, conseguentemente, di quello riservato alla gestione in ore 2 oppure 3 (anziché 2,5), qualora sia ritenuto utile ai fini della migliore strutturazione del servizio, tenuto conto della specificità delle sezioni e della programmazione annuale.

ORARIO DI APERTURA

ORARIO DI APERTURA DEL NIDO D'INFANZIA "IL GRILLO PARLANTE" DI FINALE EMILIA

Il normale orario di apertura del servizio resta fissato dalle 7.30 alle 18.00 per cinque giorni la settimana, dal lunedì al venerdì.

ORARIO DI APERTURA DEL NIDO D'INFANZIA "AQUILONE" DI MASSA FINALESE

Il normale orario di apertura del servizio resta fissato dalle 7.30 alle 18.00 per cinque giorni la settimana, dal lunedì al venerdì.

DEL SERVIZIO INTEGRATIVO "IL FILO D'ARIANNA" DI FINALE EMILIA

Il normale orario di apertura del servizio *Spazio Bambini* resta fissato dalle 8,30 alle 12.30 per cinque giorni la settimana, dal lunedì al venerdì.

L'orario delle attività pomeridiane dello *Spazio Genitori-bambini* è articolato in base alla programmazione annuale.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ORARI DEL PERSONALE

La prestazione di lavoro del personale educativo dei Nidi d'infanzia e del Servizio integrativo destinata al rapporto diretto educatrici - bambini è di 32.5 ore settimanali, ovvero 32 ore oppure 33, in relazione alla specificità delle sezioni ed alla programmazione annuale.

L'orario svolto alternativamente dal personale educatore è compensato ogni due settimane del mese per ciascuna coppia assegnata alla sezione.

La necessità ad inizio anno scolastico (mese di settembre) di meglio gestire gli inserimenti dei nuovi iscritti per piccoli gruppi, con particolare attenzione all'orario di ingresso del mattino, all'orario del pasto e del sonno, può autorizzare la modifica dell'organizzazione dell'orario di servizio del personale educatore.

RAPPORTO PERSONALE EDUCATORE-BAMBINI

Come previsto dalla Direttiva Regionale 6401 "Requisiti strutturali ed organizzativi dei servizi educativi per la prima infanzia", per le dimensioni strutturali delle aule dei dormitori, dei servizi igienici e degli spazi comuni, l'Asilo Nido *Il grillo parlante* di Finale Emilia ospita fino a 42 bambini, l'Asilo Nido *Aquilone* di Massa Finalese fino a 28 bambini e il Servizio Integrativo *Il filo d'Arianna* di Finale Emilia fino a 18 bambini.

Relativamente al nido d'infanzia *Il Grillo Parlante*, la capienza per l'anno 2007/2008 potrà variare in conseguenza del trasferimento del servizio nel polo scolastico di nuova costruzione, fermo restando il rapporto numerico personale educatore/bambini previsto dalla direttiva regionale in vigore.

Per l'anno scolastico 2006/2007, nel rispetto del rapporto numerico tra personale educatore/ausiliario e bambini che è uno dei principali elementi che concorrono a determinare la qualità del servizio Asilo Nido, i posti disponibili sono così suddivisi:

Nido d'infanzia *Il grillo parlante* di Finale Emilia

- a) SEZIONE LATTANTI: 12 POSTI
- b) SEZIONE SEMIDIVEZZI: 14 POSTI
- c) SEZIONE DIVEZZI: 16 POSTI

In relazione alle domande di accesso al servizio ed alla composizione della graduatoria, potranno essere previste sezioni miste, ferma restando l'articolazione organizzativa su n° 3 sezioni.

Nido d'infanzia *L'Aquilone* di Massa Finalese

- d) SEZIONE LATTANTI/SEMIDIVEZZI 12 POSTI
- e) SEZIONE SEMIDIVEZZI/DIVEZZI 16 POSTI

E quindi si conviene :

- 1 educatore per 6 bambini lattanti (oltre mesi 6) / semidivezzi
- 1 educatore per 7 bambini semidivezzi
- 1 educatore per 8 bambini grandi semidivezzi /divezzi

Spazio Bimbi *Il filo d'Arianna* di Finale Emilia

- SEZIONE UNICA: 18 POSTI

E quindi si conviene :

1 educatore per 9 bambini, nei momenti in cui questi sono affidati completamente al personale educatore.

Le parti si riservano la possibilità di verificare l'inserimento di un caso sociale, a fronte di relazione dei Servizi competenti. Qualora vi sia la necessità di inserire anche in corso d'anno minori portatori di handicap certificati, il Comune si impegna a corrispondere le ore di sostegno educativo/assistenziale richieste dal servizio AUSL competente.

FERIE E RIPOSO COMPENSATIVO

Il personale usufruirà delle ferie, secondo quanto previsto dal CCNL, e degli eventuali "riposi compensativi" per straordinario precedentemente eseguito, secondo le seguenti priorità:

- mese di agosto (4/5 settimane)
- mese di luglio, per un periodo di una/due settimane, in relazione alla programmazione o al fabbisogno di personale, nonché al monte ferie residue.

Periodi di ferie e di riposo compensativo potranno essere richiesti dal personale nel periodo che va da inizio ottobre a fine giugno fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi consecutivi per i quali è prevista la sostituzione del personale. Dovranno essere concordati per tempo (almeno con 10 giorni lavorativi di anticipo) con il Responsabile di P.O. ed i colleghi, al fine di tener conto delle esigenze di servizio.

SOSTITUZIONI

Le sostituzioni del personale educatore vengono concordate con il Responsabile del Servizio tenuto conto delle reali esigenze del servizio e delle disponibilità finanziarie previste annualmente nel PEG per il personale del nido.

Nel rispetto delle disposizioni contrattuali e della normativa regionale vigenti si provvede alle sostituzioni delle assenze del personale educatore dovute a malattia, infortunio, aspettativa, ecc., a partire dal 2° giorno (compreso) di assenza, fermo restando che per assenze programmate la sostituzione deve coprire l'intera durata. La richiesta di sostituzione, tenuto conto della situazione contingente delle sezioni, viene avanzata dal Collettivo al Responsabile di P.O.

Le assenze del personale insegnante che si verificano in corso d'anno sono di norma sostituite soltanto per le ore destinate ai bambini. Le sostituzioni per l'intero orario di lavoro (attività con i bambini e attività di gestione) sono assicurate solo in caso di assenze lunghe (oltre il mese di calendario)

PERSONALE EDUCATIVO A TEMPO DETERMINATO

In caso di assunzione temporanea di durata annuale o multipla di essa: vengono applicate al personale educatore ed ausiliario le stesse modalità contrattuali previste per il personale assunto a tempo indeterminato, nonché quelle previste dal presente contratto. Viene applicata la sospensione per il periodo natalizio e pasquale.

Per periodi di assunzione pari o superiori a gg.30 di calendario:

Orario frontale con i bambini ore 32,5.

Orario di gestione 2,5 ore per il personale a tempo pieno e 1 ora per i tempi parziali (per collettivi di sezione, pedagogici, feste, incontri di sezione).

Le assunzioni inferiori a gg.30 di calendario (sostituzioni di personale educativo assente) sono limitate all'orario delle attività con i bambini e non viene applicata la sospensione per il periodo natalizio e pasquale.

PERSONALE NON EDUCATIVO

Si ribadisce l'importanza di un'organizzazione del lavoro che valorizzi il ruolo di questo personale e uno stretto rapporto di collaborazione con il personale educativo.

E' quindi confermata la possibilità per tale personale di partecipare ai corsi di aggiornamento e alle attività di gestione sociale e di programmazione in un piano elaborato all'inizio dell'anno scolastico dal Collettivo e dal Coordinatore pedagogico, e approvato dal Responsabile di P.O.

Le ore rese in eccedenza rispetto al proprio orario di lavoro potranno essere recuperate nei due periodi di sospensione del servizio di Natale e Pasqua.

Pertanto, nel Servizio Asilo Nido *Il Grillo parlante* di Finale Emilia e nell'Asilo Nido *Aquilone* di Massa Finalese dovranno essere assegnati ai servizi generali delle sezioni n° 2 Ausiliari cat. B1 a tempo pieno.

Nel Servizio Centro Giochi *Il Filo d'Arianna* di Finale Emilia , dovranno essere assegnati ai servizi generali n° 1 Ausiliario cat. B1 a tempo pieno.

In caso di assenze del personale dovute a malattia, infortunio, aspettativa, ecc., deve essere garantita la sostituzione a partire dal 2° giorno (compreso) di assenza, fermo restando che per assenze programmate la sostituzione deve coprire l'intera durata.

PASTO

Nell'attuale organizzazione del lavoro il personale educativo consuma il pasto tra le ore 13.00 e le ore 13.30/14.00, assicurando contestualmente la vigilanza e l'assistenza ai minori, pertanto il servizio di mensa è gratuito e il tempo relativo è a tutti gli effetti orario di servizio (art.45 CCNL del 14.9.2000)

Al personale ausiliario in servizio nell'orario del pasto, è consentita la sospensione di 30 minuti, da recuperare a completamento dell'orario giornaliero di servizio, per il consumo del pasto a titolo gratuito.

FINANZIAMENTO ACCORDO

Per quanto riguarda le attività ulteriori , rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, di cui all'art. 31 comma 5 CCNL del 14/09/2000, è stato previsto in sede di concertazione , un periodo di 4 settimane, da utilizzarsi per l'attività estiva dei nidi, prevedendo un 'orario frontale con i bambini di 32,5 ore. Durante tale periodo rimane invariato il rapporto numerico tra personale educatore/ausiliario e bambini, previsto dalla legislazione regionale.

Per il finanziamento del presente accordo relativo al calendario annuale di attività e della prestazione di lavoro del nido d'infanzia viene prevista la somma annua di:

- 1, € 300,00 lordi per le educatrici con assunzione a tempo indeterminato e per il personale con assunzione di periodo annuale o multiplo;
2. € 200,00 lordi per il personale ausiliario e le cuoche assunte a tempo indeterminato e per il personale con assunzione di periodo annuale e multiplo.

NORMA TRANSITORIA

Per tutto quanto non previsto dal presente Accordo Decentrato in materia di rapporto contrattuale, si rimanda al CCNL del pubblico impiego vigente.

INDENNITA' DESTINATE AL PERSONALE DEL CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

Il Corpo di Polizia Municipale del Comune di Finale Emilia, è costituito dal Comandante, dagli Ispettori e dagli Agenti di P.M..

Al predetto personale, ad esclusione del Comandante in quanto titolare di “*posizione organizzativa*”, vengono riconosciute indennità aggiuntive, qualora effettuati i seguenti servizi oltre al normale orario di lavoro:

- **Servizi notturni in pattuglia intercomunale in forma associata**, nell'ambito dell'UCMAN *Unione Comuni Modenesi Area Nord*..... **€. 70,54 per servizio**
(per ogni unità di personale impiegata)

- **Servizi notturni nel territorio comunale, svolti sia il SABATO sia in occasione di manifestazioni locali, es: SAGRE, FIERE, ETC..)** **€. 50,00 per servizio**
(per ogni unità di personale impiegata)

- **Servizi svolti nelle festività infrasettimanali** (di cui alla Legge n. 260/1949 – art. 24) **nel territorio comunale, oltre il 7° festivo**..... **€. 36,15 per servizio**
(per ogni unità di personale impiegata).

L'organizzazione e la programmazione dei suddetti servizi è in capo al Comandante.

CB/cb (CONTRATTO DECENTRATO 2008 – 2009 definitivo)