

Comune di Campagnola Cremasca

Provincia di Cremona

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AI SENSI ART. 5 CCNL 22.01.2004

VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA PRE INTESA

Documento concordato tra le delegazioni trattanti in ordine alle materia della contrattazione decentrata.

AUDIZIONE DELL'11 MAGGIO 2015

L'anno 2015, addì 11 del mese di **maggio**, alle ore 09.30, le delegazioni trattanti così costituite:

- A) per il Comune di Campagnola Cremasca: dal Segretario Comunale Sig. Alesio dr. Massimiliano, (Responsabile settori amministrativo-demografico, sociale, organizzazione generale, controllo ed altri).
- B) per le Organizzazione Sindacali: Sig. Leoni Cesare (Segreteria Prov. CGIL)
Sig. Chiodo Rosario (Segreteria Prov. UIL)

Funge da Segretario verbalizzante il Segretario Comunale.

Le parti così costituite stabiliscono di procedere all'esame delle varie problematiche riguardanti la materia della contrattazione decentrata come definita dai vigenti CCNL.

COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL MIGLIORAMENTO E L'EFFICIENZA DEI SERVIZI PER L'ANNO 2014

Le delegazioni trattanti prendono atto di quanto segue:

- a) con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 19.7.2007, è stata rideterminata la dotazione organica del personale dipendente;
- b) dei vigenti CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali e code contrattuali e in ultimo quello stipulato il 31.7.2009 relativo al biennio economico 2008/2009;
- c) del prospetto di quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate), che risulta essere il seguente:
 - € 7.234,77 (Fondo generale) - € 1.603,44 (Indennità di comparto) - € 577,83 (posizioni orizzontali pregresse) = € **5.053,50** (Fondo di produttività netto-disponibile);
- d) che l'illustrato Fondo di produttività anno 2015 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 36 del 28.04.2015.

Le parti confermano, anche per il 2015, l'attribuzione delle seguenti indennità:

- 1) al dipendente Sig. **Visconti Claudio**, dipendente di ruolo a tempo pieno, la somma annua di € **330,00** per indennità di rischio (art.41 del CCNL del 22.01.2004) (da erogarsi mensilmente);
- 2) alla dipendente Sig.ra **Bonizzi Lidia**, dipendente di ruolo part time ore 21,25/36, la somma annua rapportata di € **194,79** per indennità di rischio (art.41 del CCNL del 22.01.2004) (da erogarsi mensilmente);
- 3) alla dipendente Sig.ra **Tanzini Erika**, dipendente di ruolo a tempo pieno, la somma annua di € **300,00** per indennità responsabile ufficio demografico (art. 36, comma 2°, CCNL 22/01/2004), (da erogarsi mensilmente);
- 4) alle dipendenti **Martino Graziella** e **Tanzini Erika**, l'indennità di maneggio valori, ai sensi dell'articolo 36 del CCNL integrativo del 14/09/2000, nelle seguenti misure: - Martino Graziella: € **201,00**; - Tanzini Erika: € **149,00**.

Residua ora la somma di € 3.878,71.

A questo punto, il Segretario Comunale segnala che la dipendente Erika Tanzini ha richiesto il riconoscimento dell'indennità di "specifiche responsabilità" (ai sensi dell'articolo 17, comma 2°, lettera "f", CCNL 1° aprile 1999), connesse all'espletamento delle sue funzioni e compiti esercitati. Il Segretario evidenzia che l'Amministrazione Comunale non ha nulla in contrario al riguardo, ma ricorda, in caso di positiva volontà, la necessità di addivenire ad una specifica procedura per l'individuazione di tali responsabilità in capo a tutti i dipendenti.

LEONI: "Ciò implica una riorganizzazione del personale, con risorse da reperire al di fuori del fondo di produttività. Per il 2015, si potrebbero utilizzare le risorse provenienti dai risparmi sugli esistenti part-time".

CHiodo: "Condivido la posizione di Leoni".

LEONI: "Prima di dar luogo a qualsiasi conteggio o verifica, sarebbe opportuno sapere se l'Amministrazione intende aumentare il fondo, per finanziare la riorganizzazione dei servizi e delle funzioni dell'ente".

SEGRETARIO: "Chiederò notizie in merito all'Amministrazione e vi terrò informati".

Le parti confermano la volontà, al di là della verifica sopra indicata, di erogare la predetta somma di € 3.878,71, attraverso apposito sistema valutativo. Al riguardo, si ricorda che la scheda di valutazione dei dipendenti è stata già precedentemente approvata, unitamente al pregresso "Meccanismo di attribuzione dei punteggi", finalizzato all'erogazione della Produttività individuale (Fondo residuo). Il meccanismo, già approvato e confermato, risulta essere il seguente:

Meccanismo di assegnazione punteggi: Si prenderà in considerazione la cifra disponibile per la produttività di € 4.228,71, che verrà divisa per la somma di tutti i punteggi individuali acquisiti dai dipendenti. Il quoziente trovato (A) dovrà essere moltiplicato per il punteggio individuale attribuito al singolo dipendente, arrivando così a determinare i prodotti (B) collegati ad ogni dipendente. Dovrà essere poi quantificata la presenza in servizio. Si parte dal dato base di 328 gg. annui, (il predetto dato va rapportato se il dipendente è a tempo pieno o part time), a cui vanno tolti:

- gg. maternità facoltativa;
- gg. malattia

(non vanno considerati e quindi tolti i gg. di: maternità obbligatoria – maternità a rischio – ferie – permessi sindacali – permessi AVIS – 3 gg. di lutto – permesso matrimoniale)

e quindi si arriva a determinare la presenza massima.

La somma trovata (B) collegata ad ogni dipendente dovrà essere divisa per i gg. di presenza massima che uno dei dipendenti ha avuto e il quoziente moltiplicato per i giorni di effettiva presenza in servizio come sopra determinati di ciascun dipendente.

La somma che rimarrà del fondo da ridistribuire verrà divisa per la somma delle presenze dei vari dipendenti e moltiplicata per i giorni di effettiva presenza di ciascuno, in modo da non avere resti.

Esempio di calcolo:

Dipendenti: Tizio, Caio, Sempronio e Pico.

Somma disponibile per la produttività collettiva: € 4.000,00

Punteggio assegnato dal Segretario con la scheda "Fondo di produttività – Sistema di valutazione per l'erogazione":

- Tizio.....	60
- Caio.....	50
- Sempronio:.....	60
- Pico.....	30
Somma	200

Quindi $4.000\text{€}/200 = 20$ che, moltiplicato per il punteggio individuale di ogni dipendente risulta:

- Tizio.....	€ 1.200,00
- Caio.....	€ 1.000,00
- Sempronio:.....	€ 1.200,00
- Pico.....	€ 600,00

Viene poi calcolata la presenza in servizio di ogni dipendente con i criteri sopra esposti e si arriva ad avere i seguenti dati:

- Tizio.....	250
- Caio.....	320
- Sempronio:.....	280
- Pico.....	270
Somma	1.120 gg

Viene poi calcolata la quota del fondo di ciascun dipendente, come segue:

- Tizio.....	€ 1.200,00/320 gg*250 gg = € 937,50
- Caio.....	€ 1.000,00/320 gg*320 gg = € 1.000,00
- Sempronio:.....	€ 1.200,00/320 gg*280 gg = € 1.050,00
- Pico.....	€ 600,00/320 gg*270 gg = € 506,25
Somma	€ 3.493,75

Residua da dividere la somma di € 506,25 (4.000,00-3.493,75)

Quoziente per la ripartizione del resto: € 506,25/1.120 gg = 0,45 €/gg

Per cui, a favore di ogni dipendente si viene ad avere:

- Tizio.....	€/gg 0,45 * 250 gg. presenza = €	112,50
- Caio.....	€/gg 0,45 * 320 gg. presenza = €	144,00
- Sempronio.....	€/gg 0,45 * 280 gg. presenza = €	126,00
- Pico.....	€/gg 0,45 * 270 gg. presenza = €	121,50
Sommano		€ 504,00

Pertanto, per ogni dipendente si viene ad avere:

- Tizio.....	€ 937,50 + € 112,50 = €	1.050,00
- Caio.....	€ 1.000,00 + € 144,00 = €	1.144,00
- Sempronio.....	€ 1.050,00 + € 126,00 = €	1.176,00
- Pico.....	€ 506,25 + € 121,50 = €	627,75 arrotondato a 630,00

per un totale complessivo di € 4.000,00 pari alla somma da erogare.

Si ricorda che la Giunta Comunale dovrà procedere ad approvare il presente contratto integrativo, **previa definizione della questione afferente la richiesta dei sindacati (aumento del fondo, per finanziare la riorganizzazione dei servizi e delle funzioni dell'ente).**



LA DELEGAZIONE TRATTANTE DELL' ENTE

IL SEGRETARIO (anche verbalizzatore)
Alesio dr. Massimiliano

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

per la C.G.I.D.
Leoni Cesare

Per la U.I.L.
Chiodo Rosario

R.S.U. Aziendale
Bonizzi Lidia

ALLEGATO:

- TABELLA COSTITUZIONE FONDO DI PRODUTTIVITA' ANNO 2015.