

**COMUNE DI CREMA - PRE INTESA**  
**CCDI annuale economico 2015**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CREMA  
PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2015**

Nell'incontro del 1 giugno 2016

**Le parti  
Prendono atto**

- della determinazione, in via consuntiva, delle risorse decentrate dell'anno 2015 (Disposizione Dirigenziale n. 64/pers del 10.12.2015), predisposta dalla Direzione del Personale, nonché della destinazione delle stesse sulla base delle indennità diverse attualmente stabilite dal vigente CCDI di parte normativa;
- che le riduzioni dei fondi relativi al trattamento economico accessorio del personale previsti dal DL 78/2010 per il triennio 2011-2013, sono sostanzialmente mantenuti a norma della legge finanziaria 2014, che prevede il consolidamento della decurtazione operata sul fondo dell'anno 2014 a decorrere dal 1.1.2015;

**Rilevano**

- Che per l'anno 2015 il Fondo è incrementato con le seguenti ulteriori risorse variabili:
  - a) € 36.400,00 per specifici obiettivi di produttività, ai sensi dell'art. 15, c.2 CCNL 1.4.99, approvati con atti di Giunta: GC n. 238 del 8.6.2015, GC n. 252 del 22.6.2015, GC n. 303 del 5.8.2015 e GC n. 317 del 27.08.2015;
  - b) € 31.500,00 per progetto di potenziamento dei servizi di controllo della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 15, c.5 ccnl 1.4.99, mediante destinazione di una quota dei proventi ex art. 208 Codice della Strada (rif. L. 120/2010, c.4, lett. c) per interventi di potenziamento dei servizi di controllo della Polizia Locale, servizi notturni e prevenzione violazioni);
- Che il Fondo presenta i seguenti importi relativi a risorse non utilizzate dell'anno precedente 2014 accertate a consuntivo con atto ricognitorio della Direzione delle Risorse Umane ed allocati nelle risorse variabili:
  - o € 19.125,16 per somme non erogate nell'ambito della produttività e della retribuzione di risultato delle PO dell'anno 2014 per parziale raggiungimento degli obiettivi ovvero in conseguenza delle decurtazioni operate in applicazione dell'art. 3, punto 3 del vigente CCDI di parte normativa, che prevede << ... i compensi incentivanti la produttività e la retribuzione di risultato subiranno una decurtazione, fino ad azzerarsi, pari al 50% di quanto già liquidato per i compensi di cui sopra (rif. lett. K: ici, progettazioni, istat, etc.). Analogamente si opererà in caso di incentivi legati a forme di rifinanziamento con destinazione vincolata ... (es. art. 15, c.2 o non inseriti nella produttività)...>>, nonché derivanti da somme non utilizzate del Fondo delle Posizioni organizzative;
  - o € 32.313,60 per somme non spese del fondo per lavoro straordinario;
- Che l'Amministrazione ha confermato, e conferma, l'impegno a mantenere una politica di contenimento dell'utilizzo del lavoro straordinario, sia per far fronte alle decurtazioni ai sensi del D.L. 78/2010, sia per garantire il pagamento delle indennità e quindi per consentire l'applicazione di forme incentivanti legate alla produttività;
- Che le risorse relative alle incentivazioni previste da specifiche leggi sono da destinarsi ai dipendenti direttamente coinvolti, secondo le modalità previste dagli specifici regolamenti e dal CCDI di parte normativa;

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

- Che per l'anno 2015, la spesa per il pagamento delle c.d. "indennità storiche", ossia quelle stabilite dal contratto nazionale e dal contratto integrativo di parte normativa vigente, ha trovato copertura nell'ambito delle risorse stabili, come di seguito dettagliato:

### RISORSE DECENTRATE ANNO 2015

Consuntivo

#### AMMONTARE FONDO

671.750,94

552.372,18 STABILI

119.378,76 VARIABILI

#### DESTINAZIONI Vincolate

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| - vincolato x legge - Istat   |  | 40,00     |
| - vincolato x legge - Progettazioni Dlgs 163/06                           |  | -         |
| vincolato, art. 15, c.2 e c.4 ccl 1.4.99 specifici obiettivi prod/qualità |  | 36.400,00 |
| vincolato, art. 15, c.5 nuovi servizi                                     |  | 31.500,00 |
| sub tot. destinazioni vincolate   |  | 67.940,00 |

#### DESTINAZIONI NON CONTRATTATE NELL'ANNO

|  |           |            |                                     |
|--|-----------|------------|-------------------------------------|
| Ind. Comparto quota c.fondo  |           | 91.887,20  | 603.810,94                          |
| Progressioni orizzontali: importo totale inclusa quota c.bil           |           | 186.870,95 |                                     |
| Fondo Posizioni organizzative  |           | 169.083,44 |                                     |
| Indennità educ. Nido (art. 31, c.7, ccnl 14.9.00 L. 120.000)           | 7.207,96  |            |                                     |
| Incremento indennità pers. Educat. e insegnante (art. 6, ccnl 5.10.01) | 7.428,77  |            |                                     |
| Tot. Ind. particolari professionalità personale educ./insegnante       |           | 14.636,73  | 462.478,32 ind. CCNL                |
| Indennità per specifiche responsabilità cat. D (17/f)                  | 5.999,76  |            |                                     |
| Indennità per particolari funzioni cat. B, C, D (17/i)                 | 3.158,46  |            |                                     |
| Tot. Ind. particolari responsabilità                                   |           | 9.158,22   |                                     |
| Turno / orario festivo etc. (PL)                                       | 40.943,01 |            |                                     |
| Rischio operai   | 3.178,47  |            |                                     |
| Reperibilità LL, PP e PL   | 18.528,47 |            |                                     |
| Indennità disagiate - interventi in reperib. LLPP                      | 1.524,35  |            |                                     |
| Indennità Turno, rischio, disagio                                      |           | 64.174,30  | 73.332,52 ind. CCDI parte normativa |
| sub tot. destinazioni ccnl e cdi consolidate                           |           | 535.810,84 |                                     |

Resto 68.000,10

Per incentivi personale educativo per attività ulteriore oltre 42 settimane cal scolastico

2.584,90

RESTO DA CONTRATTARE

65.415,20

- Che il fondo dell'anno 2015, escludendo le destinazioni vincolate ed essendo state liquidate le indennità varie, presenta una disponibilità di € 68.000,10, di cui € 2.584,90 sono di fatto già destinate agli incentivi per il personale educativo dell'asilo nido, per le attività ulteriori rispetto alle 42 settimane di calendario scolastico, ai sensi dell'art. 31, c. 5, ultimo periodo ccnl 14.9.2000 per come disciplinato dal CCDI di parte normativa del 24.6.2005 e s.m.i. art. 2, penultimo comma, ottenendo, da ultimo, una disponibilità di € 65.415,20 la cui destinazione è oggetto di contrattazione;

### Concordano quindi

- a) di confermare la destinazione delle risorse per come già disciplinate dal vigente CCDI di parte normativa, destinando come segue l'avanzo complessivo di € 68.000,10:

- € 2.584,90 agli incentivi per il personale educativo dell'asilo nido
- € 12.500,00 alla progressione economica orizzontale, a valere sulle risorse stabili dell'anno 2015 e pertanto con decorrenza giuridica ed economica dal 1.1.2015.
- € 52.915,20 per la produttività collettiva, da erogare secondo i criteri stabiliti dal vigente CCDI di parte normativa (richiamati in calce<sup>2</sup>) ed i principi del sistema premiante del personale individuati, ai sensi del Dlgs 150/2009, nel Regolamento di Organizzazione (Titolo VI)<sup>3</sup>

- b) di confermare l'integrazione del Fondo con risorse aggiuntive:

- di € 36.400,00 per specifici progetti ai sensi dell'art. 15, c.2 ccnl 1.4.99
- di € 31.500,00 per progetto di potenziamento dei servizi di controllo della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 15, c.5 ccnl 1.4.99

i cui compensi sono da erogarsi, a seguito di accertamento del raggiungimento degli obiettivi, secondo i criteri stabiliti dal CCNL e dal vigente CCDI di parte normativa (CCDI 24.6.2005 e successive modificazioni ed integrazioni) <sup>2</sup>.

Per quanto riguarda le **progressioni orizzontali**, le parti stabiliscono, e con esclusiva efficacia per l'anno 2015, ed in considerazione del fatto che si tratta di applicazione retroattiva, di destinare la somma contrattata e pari a 12.500,00, nella misura di 1/3 per ciascuna delle categorie presenti nella dotazione organizzativa del Comune, e precisamente:

- 4.166,66 euro per i lavoratori inquadrati nella categoria professionale B
- 4.166,66 euro per i lavoratori inquadrati nella categoria professionale C
- 4.166,66 euro per i lavoratori inquadrati nella categoria professionale D.

Si stabilisce inoltre, dietro richiesta delle RSU, che, dopo l'applicazione dell'istituto i resti, vadano in montante della somma residua della categoria C, e, in subordine, della categoria B.

Si dà atto che le somme non utilizzate per tale istituto saranno riportate sul fondo dell'anno successivo, nell'ambito delle risorse variabili.

Riguardo le modalità applicative per l'attribuzione della progressione orizzontale, si rinvia ai criteri già definiti nel vigente CDI di parte normativa e dalle leggi in materia richiamati in calce (Nota 1).

Letto, confermato e sottoscritto

La **delegazione di parte pubblica**, nella persona del:

Presidente: Segretario Generale - Avv. Maria Caterina De Girolamo



Componente - dott. Mario Ficarelli

Componente - dott. Angelo Stanghellini

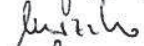
La **delegazione di parte sindacale**, composta da:

**Organizzazioni territoriali**, nelle persone di:

1- **CGIL FP** - sig.ra Maria Teresa Perin



2- **CISL FPS** - sig. Mazzullo Fausto



3- **UIL FPL** - sig. Chiodo Rosario



4- **R.S.U. aziendali**, nelle persone di:

sig.a Guerini Elvira

sig. Pen Dararat



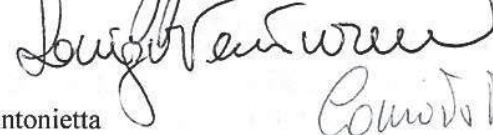
sig. Bosi Alessandro



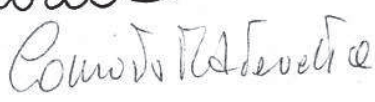
sig. Maggioni Daniele



sig. Venturini Luigi

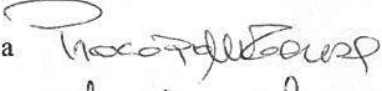


sig.a Cannistrà Maria Antonietta

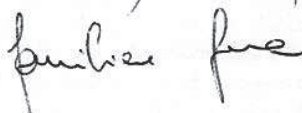


Raimondi Cominesi Beatrice

Procopio Maria Teresa



Familiare Luca



**Nota 1 – Criteri per la Progressione Orizzontale definiti dalla normativa e dal CCDI vigente**

**- CCDI parte normativa – testo unico aggiornato al 1.7.2009 – art. 13**

*Fermi restando i criteri di cui all'art. 5, comma 2, del ccnl 31.3.1999, la progressione economica all'interno delle categorie avverrà sulla base delle risultanze della valutazione delle prestazioni effettuata secondo il sistema permanente di valutazione adottato dall'ente.*

*In particolare tale sistema riguarderà due aree di valutazione:*

1. *Area dei comportamenti organizzativi*
  - ☐ *Rendimento qualitativo e quantitativo*
  - ☐ *Integrazione nell'organizzazione*
  - ☐ *Capacità organizzativa e di gestione*
  - ☐ *Competenze professionali e capacità tecnica*
2. *Area dei risultati*
  - ☐ *Obiettivi/risultati individuali*
  - ☐ *Obiettivi/risultati del P.E.G./strategici*

*La competenza della valutazione è dei Dirigenti, che potranno avvalersi dei loro collaboratori diretti, ove ritenuto necessario e/o opportuno.*

*La valutazione delle prestazioni del personale è annuale. Qualora un dipendente sia stato trasferito ad altro dirigente in corso d'anno, la valutazione annuale deriverà dalla media delle valutazioni attribuite dai diversi dirigenti.*

*Avranno diritto al passaggio alla posizione economica superiore esclusivamente quei dipendenti che:*

- 1) *avranno riportato una valutazione media complessiva pari almeno a 12/20 o punteggio equivalente, crescente rispetto alle singole posizioni infracategoriali, e con una valutazione non inferiore a 12/20 o punteggio equivalente nei singoli fattori di valutazione*
- 2) *avranno un periodo di permanenza nella stessa categoria e posizione economica e profilo professionale [art. 2 CCDI 14.11.2008] di almeno 2 anni.*

*[Le risorse annualmente assegnate a tale istituto saranno ripartite in budget di categoria sulla base del numero di dipendenti al servizio al 31 dicembre e del valore medio della progressione economica di ogni categoria.] – disciplina temporaneamente sostituita per l'anno 2015 con il presente CDI -*

*Le progressioni orizzontali avverranno attraverso la formulazione di una graduatoria annuale "unica di Ente"; in caso di parità di punteggio con correlata impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza fino a concorrenza dei limiti economici. – criterio applicabile in subordine al Dlgs 150/99, art. 23, c.3 -*

- **D.Lgs. 27-10-2009 n. 150, art. 23, c. 2** *"Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*
- **D.Lgs. 27-10-2009 n. 150, art. 23, c.3** *"La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche"*
- **CCNL 11.4.2008, art. 9** *"Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.19975, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi".*
- **Disposizione Dirigenziale PG n. 20120 del 23.8.2006** del Dirigente delle Risorse Umane relativa all'adeguamento delle schede di valutazione e alla definizione della griglia dei valori minimi per la progressione orizzontale, a seguito di concertazione in data 5.12.2005.

**Nota 2 - CCDI parte normativa – testo unico aggiornato al 1.7.2009**

**ART. 2**

**CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera b) [criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale ripartizione delle risorse ...; criteri generali delle metodologie di valutazione ...]**

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 37 ccnl 22.01.2004 e con l'obiettivo di raggiungere sempre migliori livelli di efficienza e qualità dei servizi erogati in modo diretto o indiretto ai cittadini, tendendo al coinvolgimento di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato, le risorse destinate ai sistemi di incentivazione saranno ripartite tra le Aree/Settori dell'Ente con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi PEG e sulla base della valorizzazione di particolari obiettivi presenti nel PEG (sia di mantenimento che di sviluppo) da parte del Nucleo di Valutazione in considerazione delle priorità annualmente definite dalla Giunta Comunale.

Il Nucleo di Valutazione valuterà il grado di raggiungimento dell'insieme degli stessi e si conviene che una percentuale di raggiungimento uguale o superiore al 70% degli obiettivi P.E.G. e dei singoli obiettivi "particolari" permetterà

l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività in base alla valutazione delle prestazioni dei partecipanti a detti obiettivi.

- La valutazione delle prestazioni sarà effettuata dai dirigenti ed avverrà sulla base dei seguenti criteri generali :  
Apporto quantitativo (presenza in servizio nell'ambito del progetto/piano)
- Categoria di appartenenza (con parametrizzazione in funzione dei differenziali percentuali di retribuzione delle prime posizioni infracategoriali di ogni categoria)
- Risultati della valutazione delle prestazioni effettuata con il sistema permanente di valutazione i cui criteri generali sono indicati al successivo art. 13, con la seguente scala di collegamento tra fasce di valutazione e percentuali del premio individuale

| FASCE    | 1^  | 2^   | 3^    | 4^    | 5^    | 6^  |
|----------|-----|------|-------|-------|-------|-----|
| PUNTEGGI | 0-7 | 8-11 | 12-13 | 14-15 | 16-19 | 20  |
| % PREMIO | 0   | 60   | 80    | 90    | 100   | 110 |

L'incentivo per gli asili nido viene definito in € 60,00 a settimana (tenendo conto dell'indennità dovuta a detto personale per 10 mesi l'anno e quantificata € 15,49 a settimana e dell'impegno legato alla diversa prestazione lavorativa del personale in detto periodo), decurtato dei periodi di assenza dal servizio.

Analoghi criteri ed importi proporzionali verranno adottati nel caso di attivazione di analoghe iniziative presso la scuola materna.

#### ART. 3

**CCNL 1.4.99 - Art. 4 Lettera c) [fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. e), f), g) : (e= disagio cat. A, B, C; f e i = responsabilità cat. B, C, D); g= specifiche attività/prestazioni previste da leggi)]**

(...omissis ...)

3 - Lett. g) specifiche attività e prestazioni ...fin. lett. K previste da leggi

Le risorse finanziate ai sensi dell'art.15, lett k) del CCNL 1.4.99, sono destinate all'erogazione di particolari incentivi al personale che ha partecipato alle attività previste in modo specifico dalle relative leggi: progettazioni Legge 109/94, Ici, Istat. Si rileva però l'opportunità di tenere conto di tali compensi in sede di erogazione dei compensi incentivanti la produttività di cui al precedente art. 2 e della retribuzione di risultato per i titolari Posizione Organizzativa. A tal fine i compensi incentivanti la produttività e la retribuzione di risultato subiranno una decurtazione, fino ad azzerarsi, pari al 50% di quanto già liquidato per i compensi di cui sopra (ICI-ISTAT-progettazioni).

Analogamente si opererà nel caso di incentivi legati a forme di rifinanziamento del fondo con destinazione vincolata.

#### Nota 3

##### **Regolamento di Organizzazione - Titolo VI - SISTEMA PREMIANTE**

##### **Art. 30 – Definizione e finalità**

1. Il sistema premiante dell'Ente è un insieme di strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.
2. Il Comune di Crema promuove il merito e il miglioramento della performance individuale e organizzativa anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi.

##### **Art. 31 – Strumenti di incentivazione monetaria**

1. Per premiare il merito, l'Ente può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
  - a) premi individuali e / o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuali;
  - b) bonus annuale delle eccellenze;
  - c) premio annuale per l'innovazione
  - d) progressioni economiche.
2. Le forme d'incentivo suddette, definite nei successivi articoli da 32 a 35, sono remunerate attraverso le risorse economiche specificatamente finalizzate a tali tipologie dal contratto nazionale di lavoro, e comunque nel rispetto delle disposizioni relative alle prerogative sindacali ed alle politiche di finanza pubblica.

(... omissis...)

Nelle more dell'entrata in vigore della contrattazione nazionale collettiva, che attuerà la previsione contenuta nell'art. 40, c.3-bis del Dlgs 165/2001 (... la contrattazione collettiva integrativa ... destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo ...), e quindi consentirà anche l'avvio degli strumenti indicati nel Regolamento, si applicano i vigenti contratti decentrati integrativi ed i sistemi premianti in essere presso il Comune di Crema.