



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

Verbale di accordo N° 3 /2013

P.G. 56903 /2013

Contratto integrativo anno 2012: destinazione del fondo anno 2012

L'Amministrazione Comunale, le OO.SS. e le R.S.U. del Comune di Modena

preso atto

- che il fondo complessivo per la contrattazione integrativa dell'anno 2012 ammonta a euro 8.173.794,13 (determinazione dirigenziale Prot. n. 510671 del 24.4.2013)
- che le destinazioni di parte fissa, già previste per effetto di disposizioni del CCNL o di precedenti accordi, risultano le seguenti:

–retribuzione di posizione degli incaricati di Posizioni Organizzative: euro 346.464,20
–fondo Progressioni Economiche Orizzontali: euro 2.353.973,42
–fondo Indennità di Comparto: euro 870.224,02
–indennità di qualifica D3: euro 32.459,40
–passaggi di qualifica: euro 7.607,82
–indennità aggiuntiva educatrici e insegnanti: euro 105.054,36
–indennità varie (turno, reperibilità, maggiorazioni): 722.353,42
–indennità anno scolastico educatrici: euro 100.753,86
–incentivi per progettazione: euro 131.200,00
–incentivi per procuratorie: euro 16.218,99

per un totale di euro 4.686.309,49

- che le risorse da destinare con il presente accordo risultano quindi pari a euro 3.487.484,64
- che la quota di risorse confluite nel fondo per effetto dell'applicazione dell'art.27 dlgs 150/2009, così come evidenziato nella determinazione sopra citata, sono riferite a risparmi sullo straordinario e sulle mancate sostituzioni di personale attribuibili a tutti i settori
- che da parte dell'Amministrazione Comunale sono state destinate al fondo una quota di risorse facoltative ex art.15 comma 5, comprensive di risorse ex art.208 dlgs 285/1992 (Codice della strada), per il potenziamento di funzioni e servizi come indicato nella determinazione sopra citata

concordano

di definire che le risorse disponibili del fondo per la contrattazione integrativa dell'anno 2012 vengono destinate come segue



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi:

le parti concordano di destinare ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi la quota di euro 1.995.877, sulla base dei seguenti criteri e modalità:

a.I) destinatari degli incentivi di produttività

1. L'incentivo di produttività può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno 3 mesi (90 giorni) di effettivo servizio. Sono salvaguardate le cessazioni dal servizio in corso d'anno dopo il primo 1 gennaio, ad esclusione di quelle con presenza effettiva in servizio nell'anno a riferimento pari a zero giorni.
2. Per i dipendenti a tempo determinato il requisito è l'essere stati in servizio nell'anno di riferimento almeno dal 7-1 al 30-12; è escluso il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori; i mesi di servizio a tempo determinato vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio.
3. Gli insegnanti scuola infanzia e gli educatori a tempo determinato devono avere un contratto annuale che cominci entro il 30-9 dell'anno precedente a quello di riferimento con un incarico pari almeno a 25 ore settimanali
4. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo di produttività da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento,;
5. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art.5 del CCNL quadro del 7.8.1998 viene erogato il premio base correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 22.1.2004;

a.II) correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di produttività

1. L'erogazione degli incentivi di produttività avviene a seguito dell'attuazione del processo di valutazione, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale come definita nella deliberazione della giunta comunale n. 233/2011 e successive modificazioni
2. La scheda di valutazione, articolata in 3 aree, produce un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 120 punti
3. la correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di produttività è la seguente:

Punteggio di valutazione	
0-60	zero premio
70	premio base
80	premio base + 15%
90-100	premio base + 30%
110-120	premio base + 45%

a.III) modalità di individuazione del valore delle quote di produttività

1. L'individuazione del valore della X avverrà a consuntivo del processo di valutazione
2. Ogni dirigente di settore procede con la valutazione del personale afferente il settore con il vincolo di attribuzione dei punteggi 110 e 120 ad un massimo del 30% del personale del settore, indipendentemente dalla categoria giuridica di appartenenza del personale stesso.



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

Il suddetto limite del 30% viene calcolato con riferimento al numero complessivo di personale che è stato presente nell'anno di riferimento in quel settore.

Ciò significa che al massimo il 30% del personale di ciascun settore potrà essere attribuita la quota più alta del premio di produttività pari a $X+45\%$

Se un dipendente nel corso dell'anno di riferimento ha cambiato settore, sarà conteggiato, ai fini della determinazione del 30%, nel settore in cui ha svolto più mesi di servizio; nel caso in cui i mesi di servizi risultassero pari, sarà conteggiato nell'ultimo settore in cui ha svolto servizio.

Per quanto concerne i periodi di servizio alle dipendenze dell'Ente inferiori all'anno per effetto di cessazioni e assunzioni, le quote di produttività saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi.

3. La somma di tutte le valutazioni di tutti i settori definisce, per ciascuna categoria giuridica, il numero di personale collocato nelle diverse fasce di punteggio sopra definite.

Tali numeri vengono ponderati in primo luogo con il seguente fattore di correlazione contrattuale relativo a ciascuna categoria giuridica:

Categoria giuridica	
A	100
B	108,85
B3	118,63
C	129,81
D1	146,08
D3	177,57

In secondo luogo, i risultati ottenuti vengono ponderati con il fattore di correlazione merito-premio, come descritto al precedente punto **a.II)**.

Si ottiene in questo modo un totale complessivo di quote ponderate. Tale numero viene utilizzato quale divisore della quota di risorse decentrate destinata agli incentivi di produttività e il risultato individua il valore del premio base X per la categoria giuridica A.

il premio base X della categoria A ponderato con il fattore correttivo contrattuale definisce il valore del premio base X di ciascuna categoria giuridica; a loro volta, i singoli premi base X di ciascuna categoria giuridica ponderati con il fattore di correlazione merito-premio definiscono i valori dei premi di produttività correlati alle differenti fasce di punteggio di valutazione della performance individuale.

a.IV) compensazioni

Il riconoscimento economico in oggetto viene correlato, nei casi di corresponsione degli incentivi per la progettazione e la pianificazione, previsti dall'art. 92 dlgs 163/2006, o di altri incentivi ai sensi dell'art. 15 comma 2 lettera k del CCNL del 1.4.1999, con i parametri di assorbimento di seguito specificati:

- da 0 a 2.065 euro - nessun assorbimento
- da 2.066 a 3.615 euro - assorbimento del 12% della quota di produttività



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

- da 3.616 a 5.164 euro - assorbimento del 24% della quota di produttività
- oltre i 5.164 euro - assorbimento del 36% della quota di produttività

Il confronto tra i due emolumenti viene effettuato in termini di competenza e non di cassa, tenendo conto che gli emolumenti derivanti dallo svolgimento della attività professionale di cui all'art. 62 dlgs 163/2006 vengono saldati, una volta che siano stati stipulati i relativi accordi, con riferimento all'anno in cui si è conclusa l'attività di direzione lavori o collaudo e non all'anno in cui è iniziata l'attività di progettazione l'importo assorbito viene lasciato a disposizione del fondo di cui all'art.15 CCNL 1.4.1999 e destinato sulla base degli accordi raggiunti in sede di contrattazione decentrata. Non sono computate, al fine della determinazione delle fasce per l'applicazione dei parametri di assorbimento, le quote di incentivo di cui all'art. 92 dlgs 163/2006 relative agli adempimenti della sicurezza espletate all'interno.

a.V) compensazione per il personale di Polizia Municipale

Il riconoscimento economico in oggetto viene correlato con la quota di produttività specifica di cui al successivo punto **c.III)** per il personale dell'area di vigilanza con il profilo giuridico di istruttore di pm, istruttore direttivo di pm e funzionario di pm, per un totale complessivo di euro 9.000.

Tale importo verrà assorbito singolarmente in maniera proporzionale rispetto alle quote teoriche dell'incentivo di produttività generale ottenute dal personale in questione con il sistema precedentemente descritto.

a.VI) mobilità interne all'ente

Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o dirigente di settore, come in alcuni casi correlati alla riorganizzazione dell'assetto direzionale, il dirigente di settore a cui viene inviato il tabulato con il nome del dipendente interessato a tale eventualità, deve accordarsi con il/i dirigente/i che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

a.VII) assenze e part-time

Nell'erogazione degli incentivi in oggetto non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; pertanto, per quanto concerne le assenze (ivi compresi i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale - art. 9 comma 3 D.lgs 150/2009), è il dirigente che, nel formulare la sua valutazione, può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle stesse sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi (area 2 della scheda di valutazione), senza tradurre tale valutazione in un computo matematico (fatta salva la salvaguardia dell'assenza per infortunio- art. 22 comma 1 CCNL del 6.7.1995). Lo stesso dicasi per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale, per i quali la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi (area 3 della scheda di valutazione) prescinde dal profilo orario.

a.VIII) mansioni superiori

Nel caso in cui a un dipendente nel corso dell'anno vengano attribuite le mansioni di categoria giuridica superiore, la quota di produttività generale corrispondente alla valutazione data per la categoria giuridica di appartenenza, per il periodo in oggetto sarà successivamente proporzionata al valore della quota categoria giuridica per la quale sono state attribuite le mansioni superiori; inoltre, nel caso in cui a un dipendente di categoria C vengano attribuite le mansioni superiori della categoria D1, la sua valutazione verrà correlata, per il periodo di riferimento, anche all'erogazione della quota specifica di produttività dei funzionari di cui al successivo punto **b)**.



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

a.IX) consegna delle schede di valutazione e ricorsi

Le schede vanno consegnate al dipendente tramite colloquio individuale, finalizzato a esplicitare le motivazioni della valutazione.

I dipendenti possono presentare ricorso avverso la valutazione al Dirigente di settore e per conoscenza al Direttore Generale, entro 15 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione; le risposte ai ricorsi devono essere date ai dipendenti interessati entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso stesso.

L'eventuale accoglimento dei ricorsi non può comunque comportare in ciascun settore il superamento della quota del 30% delle valutazioni pari a 110-120 punti, correlate al valore del premio di produttività generale pari a $X+45\%$.

Infine, l'eventuale accoglimento dei ricorsi non determina un ricalcolo del valore della X.

Le somma per i ricorsi viene ricavata dal risparmio che si genera per effetto della minor spesa derivante dal personale cessato e assunto in corso d'anno, a seguito dei pagamenti degli incentivi di cui al precedente punto **a)** e al successivo punto **b)**, per un importo massimo di 5.000 euro.

b) quota di produttività specifica per il personale di categoria D

Ai funzionari dell'ente viene destinata anche una quota di produttività specifica, pari a 500.000 euro, correlata all'esercizio di responsabilità sostanziali nei processi dei rispettivi settori, a supporto delle figure direzionali.

b.1) destinatari di tale incentivo sono:

- tutti i dipendenti di categoria D a tempo indeterminato che abbiano, nell'anno di riferimento, almeno tre mesi (90 giorni) di effettivo servizio. Sono salvaguardate le cessazioni dal servizio in corso d'anno dopo il primo 1 gennaio, ad esclusione di quelle con presenza effettiva in servizio nell'anno a riferimento pari a zero giorni;
- i dipendenti a tempo determinato con un contratto di lavoro di almeno 12 mesi ed in servizio dal 1 gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento - a cui non sia stato attribuito un assegno ad personam. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato i mesi di servizio a tempo determinato vengono sommati in caso di assunzione a tempo indeterminato, qualora non vi sia interruzione del servizio;
- ai dipendenti di categoria D1 e D3 comandati e distaccati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo da parte degli enti medesimi, viene erogato il premio base relativo all'incentivo in oggetto;
- ai lavoratori di categoria D1 e D3 che fruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art.5 del CCNL quadro del 7.8.1998 viene erogato il premio base relativo all'incentivo in oggetto, ai sensi dell'art.39 del CCNL 22.1.2004;

b.2) modalità di individuazione del valore delle quote

Per la quantificazione e distribuzione di tale incentivo, il riferimento è il punteggio ottenuto da ciascun funzionario dell'ente nella scheda di valutazione della performance individuale, utilizzato anche ai fini dell'erogazione dell'incentivo di produttività generale di cui al punto a II.

Per quanto concerne in specifico l'ulteriore incentivo in questione, il fattore di correlazione merito-premio, cioè tra il punteggio di valutazione ottenuto e il valore di premio attribuito, risulta essere il seguente:



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

Punteggio di valutazione	
0-60	zero premio
70	zero premio
80	60% del premio base
90	premio base
100	premio base + 40%
110	premio base + 70%
120	premio base + 90%

Anche in questo caso, il calcolo del valore effettivo della X viene stabilito annualmente – a consuntivo del processo di valutazione - come precedentemente illustrato, ad esclusione dell'applicazione del fattore correttivo contrattuale e quindi indipendentemente dall'appartenenza alla categoria giuridica D1 o D3.

Relativamente anche a questa parte di incentivo, per quanto concerne i periodi di servizio alle dipendenze dell'Ente inferiori all'anno per effetto di cessazioni e assunzioni, le quote di produttività saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi.

c) incentivi destinati agli Operatori del Corpo di Polizia Municipale

c.1) incentivi per servizi aggiuntivi

Per l'anno 2012 agli operatori della Polizia Municipale sono corrisposti i seguenti compensi individuali per l'effettuazione di servizi aggiuntivi, con riferimento alle attività di sicurezza stradale, sicurezza urbana e tutela del consumatore indicate annualmente nel PEG e nel Pdo, per un importo complessivo stimato pari a euro 261.000, comprensivo degli importi dovuti ai sensi dell'art.22 CCNL 2000 per il servizio di reperibilità.

c1.1) servizio serale: per l'effettuazione di servizi serali (P 19-1) superiori al sesto, viene corrisposto agli istruttori di P.M. un incentivo di 20 euro per servizio e agli istruttori direttivi di PM un incentivo di 30 euro per servizio. Quando il servizio coinvolge, in via occasionale e per motivi di necessità, i funzionari di P.M., è corrisposto lo stesso incentivo senza alcun debito turni. Per il personale esonerato dal servizio serale e notturno nel periodo 1.10 – 15.5 (Istruttori ed istruttori direttivi di P.M.), l'incentivo verrà corrisposto per i servizi superiori al quarto;

c1.2) servizio notturno interno: per l'effettuazione dei servizi notturni interni (N 1-7) fin dal primo servizio viene corrisposto agli istruttori di P.M. un incentivo di 50 euro e agli istruttori direttivi di PM un incentivo di 60 euro;

c.1.3) servizio notturno esterno: per l'effettuazione dei servizi notturni esterni (N 1-7) fin dal primo servizio viene corrisposto agli istruttori di P.M. un incentivo di 90 euro e quando il servizio coinvolge in via occasionale e per motivi di necessità gli istruttori direttivi di PM ed funzionari di P.M., ai medesimi è corrisposto un incentivo di 100 euro fin dal primo servizio;

c.1.4) servizio festivo diurno: per l'effettuazione di servizi festivi superiori al quarto, agli istruttori di P.M. ed agli istruttori direttivi di P.M. viene corrisposto un incentivo di 20 euro per servizio. Quando il servizio coinvolge, in via occasionale e per motivi di necessità, i funzionari di PM, è corrisposto lo stesso incentivo senza alcun debito turni;



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

c.1.5) servizio allo stadio: per l'effettuazione dei servizi allo stadio da parte di istruttori di P.M. e istruttori direttivi di P.M. viene corrisposto un incentivo di 40 euro per servizio, comprensivo dell'indennità di ordine pubblico.

Criteri di corresponsione:

In funzione del conteggio dei turni effettuati e della corresponsione dell'incentivo, per servizio "effettivamente svolto" s'intende una prestazione di almeno 5 ore per turno (di 6 ore).

Gli incentivi non sono tra loro cumulabili per singolo servizio svolto e, in caso di sovrapposizione, si corrisponde l'incentivo con importo più favorevole per il personale.

Qualora il servizio sia svolto non in turno ordinario concorre comunque alla formazione del debito turni.

Nel caso in cui per i servizi di cui ai punti c1.1, c1.2, c1.3 e c1.4 sia previsto il pagamento, da parte della Prefettura, dell'indennità di ordine pubblico stabilita nelle apposite ordinanze del Questore per servizi minimi di 4 ore, i relativi incentivi sono maggiorati del corrispondente importo, attualmente pari ad euro 13,00, da pagarsi successivamente al rimborso da parte della Prefettura.

Il personale a cui siano state attribuite le mansioni superiori ha il trattamento corrispondente alla categoria superiore.

I turni effettuati a seguito di chiamata in servizio durante la reperibilità rientrano nel calcolo degli incentivi in oggetto.

Eventuali risparmi confluiscono nella quota di cui al punto c 3).

c.II) incentivo per funzioni di PG per alcuni istruttori di PM

In considerazione del dispositivo della deliberazione di G.C. n.646/2006, agli istruttori di P.M. che continuano a svolgere, ad esaurimento, funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria, viene corrisposta la quota annua di euro 200,00, per un importo totale stimato in 7.506 euro .

L'incentivo in oggetto viene corrisposto tenendo conto della presenza in servizio con esclusione delle assenze relative a:

- malattie correlate a infortunio, causa di servizio, ricovero/day hospital, patologie che richiedono terapie salvavita (comma 1 art. 71 della Legge 133/2008)
- astensione obbligatoria (ivi compresa la gravidanza anticipata) e allattamento
- distacchi, permessi e aspettative sindacali
- assemblee sindacali retribuite
- testimonianze in giudizio

Per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale il compenso è proporzionato alla prestazione.

c.III) quota di produttività specifica per il personale di PM

In considerazione della particolare rilevanza che l'Amministrazione Comunale assegna ai progetti previsti nel P.E.G. del settore della Polizia Municipale, viene prevista una quota produttività specifica per gli operatori del Corpo, pari a euro 231.339

Tale incentivo viene assegnato:

- a tutti i funzionari di PM
- agli istruttori di PM ed istruttori direttivi di PM, purché nel corso dell'anno abbiano rispettato lo svolgimento di almeno 16 turni di pattuglia tra festivi e serali, riproporzionati per gli operatori a part time, per i mesi di esonero degli operatori autorizzati e in caso di assenze per terapie salvavita o infortuni superiori a 40 giorni.



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

Il personale a cui siano state attribuite le mansioni superiori ha il trattamento corrispondente alla categoria superiore.

Gli operatori che corrispondono ai requisiti ottengono l'incentivo sulla base del punteggio ottenuto con la scheda di valutazione di cui al precedente punto **a.II)**

Il calcolo delle singole quote di incentivo verrà pertanto effettuato sulla base di una ponderazione delle distribuzioni delle valutazioni con il fattore di correlazione contrattuale relativo a ciascuna categoria giuridica di cui al punto **a.III)** del presente accordo ed con il seguente fattore di correlazione merito-premio:

0 – 60: nessun premio

70- 80: x

90- 100: x + 10%

110-120: x + 20%

Gli eventuali risparmi che si generano per effetto della minor spesa derivante dal personale cessato e assunto in corso d'anno, a seguito dei pagamenti degli incentivi di cui al punto c), dopo il pagamento degli effetti dei ricorsi di cui al punto a.IX, vengono ripartiti in maniera proporzionale alle quote ottenute.

d) compensi rivolti ad una parte di personale di cat. a, b1, b3 e c, per attività svolte in condizioni disagiate e particolari responsabilità assegnate

Gli incentivi in oggetto sono attribuiti ad operatori a cui viene riconosciuto un disagio orario, o derivante da particolari condizioni organizzative, o a cui sono attribuite particolari responsabilità.

d.I) destinatari

L'**allegato 1** al presente contratto individua le singole figure e gli importi annui di riferimento, per un totale stimato in euro 343.131

Le indennità in oggetto vengono corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo Indeterminato.

d.II) modalità

Le indennità legate alle prestazioni verranno erogate in relazione a quelle effettivamente svolte; le indennità a quota fissa verranno erogate tenendo conto della presenza in servizio con esclusione delle assenze relative a:

- malattie correlate a infortunio, causa di servizio, ricovero/day hospital, patologie che richiedono terapie salvavita (comma 1 art. 71 della Legge 133/2008)
- astensione obbligatoria (ivi compresa la gravidanza anticipata) e allattamento
- distacchi, permessi e aspettative sindacali
- assemblee sindacali retribuite
- testimonianze in giudizio

Per gli operatori con prestazione di lavoro a tempo parziale il compenso - per gli importi fissi - è proporzionato alla prestazione; per gli operatori in posizione di comando presso altri enti tali compensi sono attribuiti solo su specifica e motivata richiesta dell'ente presso cui prestano servizio (come previsto dal CCNL 2.1.2004).

d.III) risparmi



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

Gli eventuali risparmi che dovessero generarsi dalla distribuzione effettiva di tali incentivi confluiranno nella destinazione della produttività generale di cui al punto a) del presente accordo

e) incentivi destinati al personale tecnico cat. D, per la responsabilità collegata ad interventi di emergenza fuori orario e al piano “neve”

Gli incentivi di cui sopra vengono erogati in base a due criteri:

- gravosità Interventi urgenti non programmati fuori orario di lavoro: euro 35 ad intervento
- piano neve: 150 euro annui per la disponibilità; 70 euro per intervento diurno e 100 euro per intervento notturno

L'importo per l'anno 2012 è stimato in euro 2.425.

f) retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

Alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa viene destinata un quota pari ad euro 88.616, comprensiva di euro 2.000 da destinare ad eventuali ricorsi.

La retribuzione di risultato relativa all'anno 2012 viene corrisposta agli incaricati di posizione organizzativa dopo l'attuazione del processo di valutazione, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale come definita nella deliberazione della giunta comunale n. 233/2011 e successive modificazioni, ed in base ai seguenti criteri:

1 Il suddetto compenso viene erogato a meno di dichiarazione del dirigente responsabile, che attesta l'impossibilità della valutazione del raggiungimento dei risultati previsti per l'intero anno, a causa dell'assenza prolungata dal servizio dell'incaricato di posizione organizzativa.

2. la correlazione tra il punteggio di valutazione e il premio di risultato risulta essere la seguente:

fino a punti 79,9 nessun incentivo

punti 80-89,9 premio base = X

punti 90-99,9 premio base + 25%

punti 100-109,9 premio base + 50%

punti 110-120 premio base + 75%

3. l'individuazione del valore della X avviene a consuntivo del processo di valutazione ed una volta determinata la destinazione dei fondi, in base al medesimo meccanismo descritto al punto a) comma III) del presente accordo ed indipendentemente dalla categoria giuridica di appartenenza.;

4. ogni dirigente di settore procede con la valutazione degli incaricati di posizione organizzativa con il vincolo di attribuzione dei punteggi 110 e 120 ad un massimo del 30% rispetto al totale di ente degli incaricati di posizione organizzativa: ciò significa che massimo al 30% degli incaricati di posizione organizzativa può essere attribuita la quota più alta del premio di produttività pari a X+75% Il suddetto limite del 30% viene calcolato con riferimento al numero complessivo di incaricati di posizione organizzativa che sono stati presenti nell'anno di riferimento.

5. Per quanto concerne i periodi di incarico di posizione organizzativa inferiori all'anno, le quote di premio di risultato saranno, successivamente alla valutazione, proporzionate ai periodi stessi.

6. Se un dipendente, nel corso dell'anno di riferimento, ha cambiato settore o dirigente di settore, come in alcuni casi correlati alla riorganizzazione dell'assetto direzionale, il dirigente di settore attuale deve accordarsi con il/i dirigente/i che si sono alternati per definire la valutazione relativa alla prestazione nel corso dell'anno in oggetto.

7. Le schede di valutazione vanno consegnate agli incaricati di posizione organizzativa tramite colloquio individuale.

8. Gli incaricati di posizione organizzativa possono presentare ricorso avverso la valutazione al dirigente di settore e per conoscenza al Direttore Generale, entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione; l'eventuale accoglimento dei ricorsi non può comunque comportare il superamento



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

della quota del 30% delle valutazioni pari a 110-120 punti, correlate al valore del premio di produttività generale pari a $X+75\%$; infine, l'eventuale accoglimento dei ricorsi non determina un ricalcolo del valore della X. Viene destinata all'accoglimento di eventuali ricorsi una quota massima pari a 2000 euro.

9. Il riconoscimento economico derivante dalla retribuzione di risultato viene correlato come indicato nel punto **a.IV)** con i parametri di assorbimento di seguito specificati :

- da 0 a 2.065 euro nessun assorbimento
- da 2.066 a 3.615 euro assorbimento del 20% del risultato
- da 3.616 a 5.164 euro assorbimento del 40% del risultato
- oltre i 5.164 euro assorbimento del 60% del risultato

g) indennità di rischio

Per l'anno 2012 si dà atto che l'indennità di rischio risulta già corrisposta mensilmente, come previsto dal CCNL, agli operatori previsti dall'accordo n. 16 del 2003.

Con decorrenza 1.7.2013 le parti concordano di procedere all'aggiornamento di tale accordo, pertanto l'indennità di rischio verrà corrisposta ai seguenti dipendenti:

operatori di cat. A, B1 e B3 addetti a mansioni di tipo operaio, o ad attività di manutenzione, o di facchinaggio o agli allestimenti di iniziative

tecnici di cat.C che intervengono direttamente sui cantieri o per attività di manutenzione

operatori addetti alle notifiche di atti (cat. B1 e C), tranne gli operatori di Polizia Municipale

operatori di servizio di cat.A e B1 che guidano sistematicamente l'auto per motivi di servizio

autisti di scuola bus, cat.B3

collaboratori di cucina, cat.B3

addetti all'assistenza di base, cat.B3

h) compensi destinati al personale addetto al Servizio Tributi

Il compenso incentivante è previsto in euro 29.205,94 e i dipendenti destinatari sono tutti gli addetti del servizio tributi impegnati in programmi di accertamento, con contratto a tempo indeterminato o con assegnazione temporanea per tutto l'anno 2012 – senza distinzione tra singoli tributi.

Come altri compensi incentivanti analoghi, il fondo converge con quello della produttività di ente e dà origine ai medesimi coefficienti di assorbimento previsti dal punto a IV) del presente accordo.

Il 5% di tale fondo è destinato al Funzionario Responsabile.

La distribuzione del restante 95% per i dipendenti avviene in base alla correlazione con la categoria giuridica di appartenenza e la valutazione dell'effettivo contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo, comunicato al dipendente con lettera e su richiesta con colloquio individuale in cui si esprime il giudizio di valutazione articolato come segue:-adeguato, significativo, rilevante e molto rilevante.

La somma è al lordo degli oneri riflessi, dopo aver scorporato la corrispondente Irap.

Sulla base di quanto definito nei sopra citati punti da a) ad h), le parti si danno atto che il fondo risulta indicativamente destinato come da all. 2, che comprende anche le destinazioni di parte fissa, fatti salvi gli importi precisi che deriveranno dai vari pagamenti.



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

L'amministrazione comunale, le oo.ss. e le r.s.u. concordano altresì

- che, fino a nuovo accordo, gli importi dell'indennità di posizione degli incaricati di posizione organizzativa risultano i seguenti:

	Valore fascia (in Euro)
fascia V	12.911,42
fascia IV	12.489,26
fascia III	10.793,95
fascia II	9.089,64
fascia I	6.817,23

- che, fino a nuovo accordo, il pagamento degli incentivi di pianificazione, di progettazione e delle procuratorie avviene sulla base degli accordi vigenti: accordo n. 6/2004 integrato dall'accordo n.1/2011 [Regolamento per la ripartizione degli incentivi alle attività di progettazione e realizzazione delle OO.PP], accordo n.6/2005 [Regolamento per la ripartizione degli incentivi alle attività di pianificazione] e accordo n. 6/2008 [Corresponsione delle Procuratorie al personale della avvocatura civica]
- di prevedere il seguente calendario dei pagamenti:

busta paga di giugno: incentivi PM punti c 1) e c 2)

busta paga luglio: incentivi dei punti a), b), d), e)

busta paga settembre: incentivi PM punto c 3) e compensi punto h)

busta paga ottobre: retribuzione di risultato punto f)

Modena, 8 maggio 2013

Per l'Amministrazione

Firmato

Per le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali

CGIL – FP

Firmato

CISL – FP

Firmato

UIL – FPL

Firmato



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

CSA Regioni e Autonomie Locali	Firmato
--------------------------------	---------

DiCCAP (Snalcc – Fenal – Sulpm)	Firmato
---------------------------------	---------

R.S.U	Firmato
-------	---------



Comune di Modena

Settore Risorse Umane e Decentramento

DISAGIO ORARIO		
	TIPOLOGIA	IMPORTO SINGOLO PREVISTO DALL'ACCORDO
1	operatori di cat. B1 e C che svolgono servizio con orario articolato su sei giornate alla settimana con due rientri pomeridiani, e che non percepiscono l'indennità di turno (centro stampa, S.M.L., medicina legale, biblioteca Poletti)	245
2	operatori di cat. A, B1, B3 e C del settore Cultura, Turismo e Politiche giovanili, del servizio Sport e del servizio Economato: per l'impegno non occasionale in iniziative serali e festive (almeno 7 iniziative annue)	250
3	istruttori bibliotecari cat. C delle biblioteche decentrate: per la copertura dell'orario di apertura al pubblico anche al sabato	245
4	operatori di servizio cat. A ed esecutori di servizio cat. B1 che operano in uffici aperti di domenica e nei giorni festivi (almeno 7 giornate annue)	147
5	A.d.B. cat. B3 che operano nelle strutture protette: per la disponibilità a rientri fuori turno per copertura emergenze dovute ad assenze impreviste	disponibilità euro 70 + compenso in relazione alla tipologia di rientro (77 euro festivo e notturno, 61euro festivo o notturno , 30 euro feriale, 15 euro prolungamento anticipo del turno)
6	operatori tecnici di cat. A, B1, B3 e C che svolgono servizio di reperibilità per gravosità interventi urgenti non programmati fuori orario di lavoro	35 euro a rientro
7	insegnanti scuola infanzia ed educatori d'infanzia cat. C: per la disponibilità ad orari particolari serali, prefestivi e festivi per attività varie (consigli, feste, aggiornamento ecc.)	196
8	operatori di cat. B1 e C che svolgono servizio presso il centro MoMo per il particolare orario di apertura del servizio	98

CONDIZIONI DI LAVORO PARTICOLARMENTE DISAGIATE		
	TIPOLOGIA	IMPORTO SINGOLO PREVISTO DALL'ACCORDO
1	operatori cat. C del Servizio Anagrafe incaricato per autentica di firma a domicilio dei dichiaranti impossibilitati a causa di gravi problemi fisici, da svolgersi in orario di lavoro	200
2	operatori cat. B3 e C del Servizio Anagrafe per spostamenti al sabato presso la sede centrale e sostituzioni presso le sedi decentrate	200
3	insegnanti scuola infanzia cat. C che lavorano presso il Policlinico: per le particolari caratteristiche dell'utenza	245
4	istruttore amministrativo cat. C del Mercato Ortofrutta Ingrosso: per le condizioni di disagio operativo dato il particolare tipo di struttura in cui lavora	245
5	collaboratori ai servizi di cucina cat. B3 che operano nei nidi: per la disponibilità a spostamenti tra i vari nidi per le sostituzioni	120 euro per la disponibilità + 25 euro per ogni sostituzione
6	operatori cat. A, B1, B3 e C dei seguenti uffici e servizi che presentano in modo costante un'utenza particolarmente complessa: ufficio anagrafe, ufficio stato civile, ufficio polizia mortuaria, biblioteca Delfini, ufficio assegnazione nidi e scuole infanzia, ufficio entrate e ristorazione servizi scolastici, sportelli sociali presenti nei Poli, ufficio interventi economici sociali, ufficio casa, ufficio segreteria minori, segreteria settore servizi sociali, segreteria servizio sociale di base	245
7	insegnanti di scuola d'infanzia cat. C coinvolti nell'aumento del numero dei bambini per sezione (26 bambini)	350
8	operatori educativi cat. A ed esecutori educativi cat. B1 delle scuole d'infanzia, coinvolti nell'aumento del numero dei bambini per sezione	100
9	educatori d'infanzia cat. C per aumento numero bambini per sezione	350
10	collaboratori ai servizi di cucina cat. B3, esecutori educativi cat. B1 e operatori educativi cat. A nidi d'infanzia per aumento numero bambini per sezione	100
11	collaboratore ai servizi di cucina cat. B3 ed esecutori addetti alla manutenzione cat. B1 che operano nelle strutture protette per le particolari caratteristiche dell'utenza	294 cat B3 e 196 cat B1
12	A.d.B. cat. B3 delle strutture protette, domiciliare, Centro Diurno Handicap per la delicatezza degli aspetti psico-fisici della relazione con l'utenza	245
13	operatori educativi cat. A scuole d'infanzia e nidi per la collaborazione nelle attività svolte con i bambini	196
14	operatori cat.A, B1, B3 e C che intervengono per il servizio neve, non in reperibilità	150 euro annui per disponibilità, 70 euro per chiamata diurna e 100 euro per chiamata notturna
15	operatori cat. A e B1 che guidano frequentemente l'auto per motivi di servizio e non prendono l'indennità di rischio	196

16	esecutore tecnico cat. B1 stamperia ed esecutore amministrativo cat. B1 servizio economato: per il disagio legato alla tipologia della prestazione	196
	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
	TIPOLOGIA	IMPORTO SINGOLO PREVISTO DALL'ACCORDO
1	responsabilità di ufficiale di stato civile e anagrafe ed elettorale per tutti gli operatori dei Servizi demografici di cat. B3 e C	400
2	responsabilità funzioni di Urp per il personale delle Circoscrizioni cat. B3 e C	400
3	esecutori educativi cat. B1 che nelle scuole infanzia e nei nidi costituiscono punto di riferimento per attività varie (appalti, buoni pasto, rapporti con SML)	200
4	educatori nidi cat.C per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità educative (progetto 0-6)	413
5	responsabili attività assistenziali cat. C per le nuove responsabilità legate all'accreditamento dei servizi assistenziali	245
6	operatori tecnici di cat. B1, B3 e C del settore SML per l'esercizio di responsabilità legate a funzioni polivalenti, a seguito della riorganizzazione	196 cat B1, 245 cat B3 e C
7	istruttori amministrativi cat. C dell'Ufficio supporto attività consiliari e atti amministrativi	245
8	operatori cat. A e B1 che svolgono funzioni di assistenza agli organi istituzionali o che svolgono funzioni di filtro negli uffici non a utenza complessa e che non guidano l'auto per motivi di servizio	196
9	operatori amministrativi di cat. B3 e C che svolgono funzioni di staff per segreterie di assessori, direttore generale e presidenza del consiglio comunale compenso annuo differenziato a seconda che si tratti di uno o più operatori	294-392
10	esecutori educativi cat. B1 scuole d'infanzia e nidi per le attività di sorveglianza dei bambini per brevi periodi, in caso di urgenza e/o emergenza	196
11	operatori cat. C che coordinano squadre operative al servizio Sport, al Centro Stampa e al Magazzino del servizio Economato	245
12	operatori tecnici cat. B3 dei settori ambiente e lavori pubblici e del servizio economato che controllano l'esecuzione degli interventi a gestione indiretta	245
13	istruttore informatico cat. C del CED - Sala macchine per le caratteristiche della tipologia della prestazione	245

FONDO DIPENDENTI ANNO 2012

Allegato 2

Descrizione	DESTINAZIONI 2012
Destinazioni già previste per effetto di disposizioni di CCNL o di precedenti accordi	
Retribuzione di posizione degli incaricati di Posizioni Organizzative	346.464,20
Fondo Progressioni Economiche Orizzontali	2.353.973,42
Fondo Indennità di Comparto	870.224,02
Indennità Qualifica D3	32.459,40
Passaggi di qualifica	7.607,82
Indennità Aggiuntiva Educatrici e Insegnanti	105.054,36
Indennità varie (turno, reperibilità, maggiorazioni)	722.353,42
Indennità anno scolastico educatrici (art. 31 comma 7 CCNL 14/9/2000)	100.753,86
art. 15, comma 1, lett. k): incentivi per progettazione	131.200,00
art. 15, comma 1, lett. k): incentivi per procuratorie	16.218,99
TOTALE	4.686.309,49
Destinazioni oggetto del presente accordo	
Retribuzione di Risultato – Posizioni Organizzative	88.616,05
Disagi e specifiche responsabilità cat. A B C	343.131,00
Indennità di rischio	51.367,50
Produttività	1.995.877,53
Produttività Cat. D	500.000,00
Compensi personale tecnico Cat. D	2.425,00
Incentivi Operatori P.M.	476.861,62
art. 15, comma 1, lett. k): incentivi I.C.I.	29.205,94
TOTALE	3.487.484,64
TOTALE DESTINAZIONI FONDO 2012	8.173.794,13
	8.173.794,13



Regioni Autonomie Locali

Segreteria Provinciale Via Motta di Livenza, 51 - Modena

Tel. e Fax 059/440235 Cell. 330/616759.

Sito Internet: <http://www.fiadel.it> - Posta elettronica: fiadel@libero.it

NOTA A VERBALE

La scrivente segreteria provinciale, nel firmare il verbale dell'accordo sul Contratto integrativo anno 2012: destinazione fondo anno 2012, evidenzia la propria contrarietà rispetto al mantenimento - anche per l'anno 2012 -, della correlazione tra il punteggio di valutazione e il valore della quota dell'incentivo, già applicata nell'anno 2011 e che - a parere appunto della scrivente -, ha creato pesanti disomogeneità tra i dipendenti.

La scrivente ritiene indispensabile procedere ad una correlazione diversa, più equa, e si impegna, fin da ora, a rivedere tutte le quote afferenti ai vari istituti.

Il segretario Provinciale
Paola Santi

COMUNE DI MODENA		
SETTORE RISORSE UMANE e DECENTRAMENTO		
PG	58356	
Del	13/5/2013	
Cat.	I	Cl. 10 Fas.

OGGETTO: nota a verbale allegata al contratto collettivo decentrato n° /2013

Questa Sigla Sindacale si trova in totale disaccordo con la decisione assunta, che non ha lasciato quindi spazio a nessun tipo di discussione, che porta ad un appiattimento del ruolo degli operatori della vigilanza, disconoscendo di fatto la loro importanza all'interno del tessuto cittadino: infatti, si ribadisce, come già espresso ripetutamente in sede di delegazione trattante, che l'insindacabile decisione di prevedere una sorta di "seconda produttività" in sostituzione del progetto riorganizzazione, è una scelta che non coglie le diverse specificità all'interno del Corpo e svisce e calpesta il concetto di contrattazione decentrata, rendendo di fatto nullo il termine "contrattazione".

Per quanto sopra la scrivente O.S. è contraria allo spostamento della parte economica denominata per l'anno 2011 - progetto "riorganizzazione" - a quello previsto al punto c.III): si ribadisce che il processo di "riorganizzazione" nel 2012 non era ancora terminato potendo pertanto rientrare nel triennio previsto come estensione dal CCNL di settore.

In secondo luogo non è assolutamente condivisibile il collegamento della valutazione della prima scheda, già definita dal Dirigente, al riconoscimento della seconda, in quanto, i dipendenti non ne erano a conoscenza e ne apprendono l'esistenza e le modalità di applicazione in forte ritardo.

Inoltre, appare piuttosto incomprensibile l'ostinazione della Delegazione di Parte Pubblica di non prendere atto che già tre Tribunali italiani hanno sentenziato a favore della corresponsione cumulativa dell'indennità di vigilanza con quella di disagio per la categoria C area vigilanza e continui a seguire ed avvalersi di semplici pareri dell'Aran che nulla hanno a che vedere con la presunta "illegittimità" di tale istituto.

Tuttavia, con grande spirito di responsabilità e per non far slittare ulteriormente i pagamenti dovuti ai Lavoratori il Diccapi/SULPM, forte del mandato ricevuto dai propri Iscritti, firma l'accordo in parola, richiedendo l'immediato inserimento di un progetto innovativo per il 2013 all'interno del quale siano nuovamente inserite e valorizzate le varie specificità della Polizia Municipale.

Infine, nel punto c.III, per gli Istruttori di P.M. e gli Istruttori Direttivi, anche i turni Notturni dovrebbero concorrere al raggiungimento del tetto annuale; seppur citati gli "ultracinquantenni", non hanno definito il numero preciso del riproporzionamento utile ad ottenere la quota di produttività specifica.

Per la Segreteria Diccapi/SULPM

Il Segretario

Massimo Buffagni

COMUNE DI MODENA		
SETTORE RISORSE UMANE e DECENTRAMENTO		
PG	59427	
Del	14/5/2013	
Cat.	I	Cl. 10 Fas.