

COMUNE DI SANDRIGO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA ANNI 2009-2010

Premesso che:

- a) in data 28 luglio 2010 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sandrigo, per gli anni 2009 e 2010;
- b) in data 03 agosto 2010 il nucleo di valutazione ha espresso parere favorevole, limitatamente all'anno 2009, affinché gli importi previsti dal comma 2 art. 15 CCNL 01/04/1999 possano essere resi disponibili come previsto dall'art. 15 comma 4 del CCNL 01/04/1999;
- c) in data 03 agosto 2010 il Revisore dei Conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- d) la Giunta Comunale, con deliberazione n. 81 in data 09 agosto 2010, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 01 settembre 2010 nella sede del Comune di Sandrigo ha avuto luogo l'incontro tra:

► **Delegazione di parte pubblica**, nella persona dei Signori:

dr.ssa Andreatta Nadia-Presidente

Frigo Beatrice Lucia

Dal Zotto Gianluigi

Daminato Fulvio

Toniolo Francesco

► **Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Cogo Emilio - CISL FPS

Novello Giovanni - CGIL FP

Bertuzzo Alessandro CSA Regioni e Autonomie Locali

► **RSU**, nelle persone di:

Dalle Nogare Lucia

Perozzo Maria Teresa

~~Clavello Renzo~~

Fabris Elena

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente del Comune di Sandrigo, valido per la parte economica anni 2009-2010

CISL FPS
Emilio Cogo

Maria Teresa Perozzo

RSU

Fulvio Daminato

Francesco Toniolo
RSU

Nadia Andreatta

Fulvio Bertuzzo

Giovanni Novello

FP-CGIL

FP-CGIL

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Sandrigo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato - di durata minima superiore a sei mesi -, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CDI.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

1) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

2) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3 FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 e successive modifiche ed integrazioni, come da dgc n. 142 del 21/12/2009 per l'anno 2009 e come da dgc n. 67 del 24/05/2010 per l'anno 2010.

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

La ripartizione delle disponibilità dei fondi di cui al presente articolo sono le seguenti:

B.C.
M. ... RSU
FP-CGIL
2

	Anno 2009	Anno 2010
1) Progressioni orizzontali(già attribuite)	52.821,49	50.951,30
2) Indennità di comparto	15.710,45	15.413,28
3) Nuove progressioni orizzontali con riferimento all'art. 4 del presente accordo(anno 2010 comprensivo dell'importo dell'anno 2009)	4.340,00	11.100,00 (di cui 6.760,00 relativo all'anno 2010)
4) Indennità di rischio con riferimento all'art. 5 del presente accordo	1.605,62	1.800,00
5) Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett.f) ccnl 01/04/1999 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	21.173,07	15.000,00
6) Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett.i) ccnl 01/04/99 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	727,88	1.200,00
7) Indennità maneggio valori art. 36 ccnl 14/09/00 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	97,24	150,00
8) Incentivo progettazione D.Lvo 163/2006	4.560,00	3.136,23
9) Incentivo dlgs 30/2007	584,39	196,03
10) Premio riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (produttività collettiva) con riferimento all'art. 6 del presente accordo anno 2009 - chiamata con uscita € 2.700,00 - disponibilità neve ed emergenza meteo a valere stagione invernale 2009-2010(con vincolo di destinazione) € 3.000,00 - nomadi € 1.200,00 - biblioteca- apertura al sabato € 150,00 anno 2010 - chiamata con uscita 2.200,00 - disponibilità neve ed emergenza meteo € 3.000,00 a valere stagione invernale 2010-2011(con vincolo di destinazione) - disinfestazione zanzara tigre - derattizzazione € 500,00 - biblioteca- apertura al sabato € 200,00	7.050,00	5.900,00
11) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali con riferimento all'art. 6 del presente accordo	21.386,44	15.552,35

Le eventuali economie non vincolate sono portate in incremento del fondo di cui al punto 11 Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali.

Per rispondere meglio alle esigenze contingenti che si potrebbero verificare nel corso della gestione è ammessa l'utilizzazione dei vari fondi contrattati consentendo una flessibilità di utilizzo delle poste nel limite massimo del 15%, previa informazione alle OO.SS.

D. L. M. C.

FE

M. T. ex Perov RSO
 J. B. M. / B
 F. S. B. F. S. 2
 FP-CGIC Fup. prota 2

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le parti confermano sostanzialmente i criteri attuali, fatte salve le seguenti modificazioni.

I requisiti di accesso sono integrati dal seguente:

- essere in servizio presso il Comune di Sandrigo alla data di avvio della selezione, ad esclusione delle cessazioni per quiescenza.

Al fine di perfezionare ulteriormente l'istituto in argomento, soprattutto sulla scorta dell'applicazione effettuata negli anni precedenti, si stabilisce di integrare i criteri già concordati e definiti, ampliando il ventaglio dei fattori di valutazione su n. 5 parametri anzicchè 4 come segue:

FATTORI DI VALUTAZIONE

0= NON RISPONDENTE ALLE ASPETTATIVE

1= MIGLIORABILE

2= ADEGUATO

3= BUONO

4= DISTINTO

5= OTTIMO

Fermo restando il criterio della necessità del raggiungimento del punteggio di almeno 19 punti nella valutazione per poter essere utilmente inseriti nelle graduatorie, è in ogni caso escluso dalla progressione chi ha conseguito la valutazione di 0 (zero) anche in un solo fattore di valutazione, a meno che non abbia ottenuto almeno tre valutazioni di Ottimo (cinque) negli altri fattori.

Le eventuali economie che risultano a seguito dell'attribuzione di tutte le possibili progressioni sono portate in incremento del fondo "produttività individuale", erogato previa valutazione.

ART. 5 INDENNITA': FATTISPECIE, CRITERI, VALORI

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

A) Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 CCNL del 22.1.2004). compete per i periodi di effettiva esposizione al rischio per cui è legata alla effettiva presenza in servizio.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "FP-CGIL" and "4"]

- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto sarà effettuata dai responsabili di servizio i quali provvederanno con provvedimento motivato, nel rispetto dei suddetti criteri e tenuto conto, per quanto pertinente ed applicabile, del documento del Rischio predisposto dall'Ente

B) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

RESPONSABILITA'	VALORE
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	100
Responsabilità nel conseguimento di risultati specifici	100
Responsabilità osservanza adempimenti a scadenza	300
Responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa	300
Responsabilità di gestione di risorse economiche	100
Responsabilità per attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione	200
Responsabilità in elaborazioni di tecniche di particolare rilevanza decisionale	300
Responsabilità per l'elaborazione di pareri e supporti consulenziali	200
Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia	300
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	200

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili di servizio, sentito il Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.

Il dipendente per poter vedere riconosciuta l'indennità deve configurarsi in una situazione di un minimo di n. 3 fattispecie di responsabilità che raggiungano almeno il valor minimo complessivo di € 500,00.

C) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/99

M. ... Person RSU
 Lucio ... RSU

M. ...
 FP-CGIL

F. ...
 B. ...
 T. ...

[Handwritten signature]

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale nella misura massima di € 300,00.

D) Indennità maneggio valori di cui all'art. 36 CCNL 14/9/2000.

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa –secondo quanto segnalato dai singoli responsabili dei servizi – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nella misura di seguito indicata:

- € 0,52 al giorno per un importo maneggiato mensile fino a € 10.000,00
- € 1,03 al giorno per un importo maneggiato mensile da 10.000 fino a 25.000,00 €
- € 1,55 al giorno per un importo maneggiato mensile superiore a € 25.000,00

ART. 6- UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva);
- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (produttività individuale).

A) Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva)

Sono individuati i seguenti progetti:

- 1) CHIAMATA CON USCITA: progetto finalizzato ad ottenere una richiesta di intervento del dipendente non programmata o non programmabile.
- 2) DISPONIBILITA' NEVE ED EMERGENZA METEO: progetto finalizzato per rispondere alle varie ed imprevedibili necessità, soprattutto di carattere meteorologico che richiedono un pronto intervento.
- 3) DISINFESTAZIONE ZANZARA-TIGRE – DERATTIZZAZIONE progetto finalizzato a prevenire e combattere la proliferazione di tali infestazioni.
- 4) BIBLIOTECA: APERTURA AL SABATO progetto finalizzato ad assicurare l'apertura al pubblico della biblioteca il sabato mattina, esclusi i mesi di luglio ed agosto, in relazione ad una programmazione di avvicendamento organizzato su base mensile del personale. Tale disponibilità è compensata con il valore di € 15,00 al mese pro capite. Per maturare il diritto a percepire tale indennità si richiede che nel mese ci siano state almeno 2 presenze al sabato.

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten notes and signatures:
M. - eur Peran Rev Foggiato
Scap... nfe Rev
FP-CG16
Handwritten signatures and initials.

I Responsabili dei servizi interessati, d'intesa con il Segretario Generale o il Direttore Generale, se nominato, definiranno il contenuto specifico dei progetti, i soggetti coinvolti e l'importo assegnato ad ogni progetto nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Il Segretario approva i progetti. Al termine dell'anno ogni responsabile predispone una relazione sull'attuazione del progetto e propone in modo motivato la quota da assegnare ad ogni dipendente con le modalità di seguito riportate. Il Segretario Generale provvede alla definitiva attribuzione del compenso.

Si precisa che la quota destinata al progetto è erogata in misura proporzionale all'attuazione dello stesso. Nell'ambito della quota erogabile, la ripartizione per ogni dipendente è effettuata a seguito di valutazione espressa mediante compilazione di apposita scheda di seguito riportata che tiene conto di:

- ◆ Ruolo e responsabilità di ogni dipendente coinvolto nel progetto
- ◆ Qualità della prestazione individuale relativa al progetto stesso, espressa in termini sia di impegno che di orientamento al risultato individuale e di gruppo

Ruolo	elevato	5
	Medio	3
	Minimo	1
Responsabilità	elevata	5
	Media	3
	Minima	1
Impegno	elevato	5
	Medio	3
	minimo	1
Orientamento al risultato	elevato	5
	Medio	3
	Minimo	1

B) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali

Il sistema in atto necessita di revisione affinché possa operare con azione effettivamente premiante evitando situazioni sostanziali di appiattimento. Nelle more dell'applicazione della normativa "Brunetta" si ritiene di poter salvare il sistema vigente, apportando tuttavia dei correttivi alle schede vigenti le quali potranno essere oggetto di concertazione.

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Criteri generali

I criteri generali per la valutazione delle prestazioni individuali sono:

- meritocrazia
- qualità della prestazione
- selettività
- gradualità
- collegamento con obiettivi assegnati ai titolari di P.O. nel rapporto non superiore al 50%

Handwritten signature

Handwritten initials

Me. ... Personale FLS
Area ... RS
FP-CGIL
Fup. ...

Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno **180 (centottanta)** giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, oltre ad altre situazioni riconosciute dalla legge, per le quali il periodo viene riproporzionato.

Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi e un giorno di servizio.

Al fine di perfezionare ulteriormente l'istituto in argomento e di renderlo effettivamente premiante escludendo situazioni sostanziali di appiattimento, facendo tesoro anche dall'esperienza della prima applicazione del metodo, effettuata negli anni precedenti, si stabilisce di integrare i criteri già concordati e definiti, modificando il ventaglio dei fattori di valutazione sui seguenti parametri di rilievo:

Ottimo = da 46 a punti 50

Distinto = da 36 a punti 45

Buono = da 26 a 35 punti

Adeguate = da 16 a 25 punti

Sufficiente = da 11 a 15 punti

Scarso = da 0 a 10 punti

Il sistema inoltre è conseguentemente modificato anche nelle fasce riferite alla 1^a parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area in rapporto alla percentuale collegata al rimanente 50%. come segue:

1^a parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti 50	Punti 45	Punti 40	Punti 35	Punti 20	Punti 10
1. Risultati conseguiti	Da 95% a 100%	da 89% a 94%	da 82% a 88%	da 72% a 81%	da 62% a 71%	Sotto il 62%

Ed inoltre:

La quota di produttività da assegnare ai singoli dipendenti verrà attribuita secondo i criteri sotto indicati:

Punti da 95 a 100: viene erogato il 100% dell'incentivo potenziale attribuibile individualmente sulla base delle risultanze stabilite dall'accordo

Punti da 90 a 94: viene erogato il 90% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 80 a 89: viene erogato il 80% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 70 a 79: viene erogato il 68% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 41 a 69: viene erogato il 45% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 1 a 40: non viene erogato alcun incentivo

Non sarà erogato alcun incentivo, indipendentemente dal punteggio totale ottenuto dal proprio Capo Area, qualora nella seconda parte (riferita alla valutazione individuale) il dipendente abbia ottenuto la media di punteggio pari a 15.

Gli eventuali residui derivanti dall'applicazione dei criteri metodologici suddetti sono redistribuiti nell'ambito dello stesso Servizio, ai dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione almeno pari a 46 punti nella seconda parte (riferita alla valutazione individuale)

Adriano...

Fl.

M. i. eren Senano RSU Forbisteria
Preziosi Melfo RSU
FP-UGIL

come premio-qualità, il quale non potrà comunque superare la percentuale del 30% della base disponibile pro-capite.

Qualora ciò non sia applicabile le risorse residue sono riassegnate all'esercizio successivo per incrementare il finanziamento annuale della produttività collettiva.

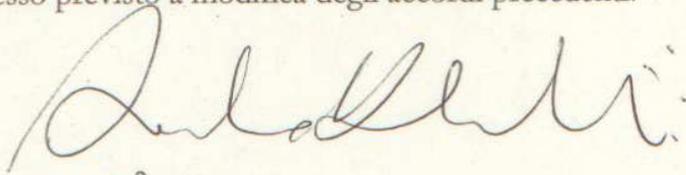
Articolo 7 - Norma transitoria

Le parti condividono che il sistema incentivante proposto non può essere attuato pienamente per l'esercizio 2009 in quanto il personale non è stato informato tempestivamente delle situazioni ipotizzate e non si è addivenuti ad un accordo in tempi che ne consentissero la piena conoscenza di tutti i lavoratori, pertanto la valutazione dell'incentivo 2009 avverrà con lo stesso sistema utilizzato nell'anno precedente (2008) comunque con esclusione dei progetti:

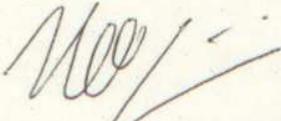
- chiamata senza uscita
- presenza orari notturni e festivi

mentre il progetto "presenza al sabato" previsto nel 2008, è sostituito con il progetto "Biblioteca- apertura al sabato" di cui all'art. 6 lettera A) punto n. 4) del presente accordo.

A partire dal 2010 il presente accordo esplicherà completamente i suoi effetti, per quanto in esso previsto a modifica degli accordi precedenti.

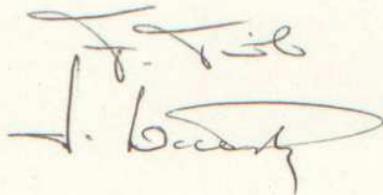


FP-CGIL



CISL FP ~~Fondo Cogo~~
M. I. con Peroni RSU

Area Fede Mpe RSU



 RSU



Fap/Bertini

CSA - 