



COMUNE DI TARZO

Provincia di Treviso

Via Roma, 42 - cap. 31020

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2008

**COSTITUZIONE ED ATTRIBUZIONE DEL FONDO
RISORSE DECENTRATE**

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI
(ART. 10 CCNL 01.04.1999)

La delegazione trattante è così costituita:

Parte pubblica:

		P	A
SEGRETARIO COMUNALE - Presidente	Daniela GHEDIN	X	
RESPONSABILE AREA FINANZIARIA/RISORSE UMANE/TRIBUTI	Carlo DALLE CRODE	X	

Parte sindacale:

		P	A
Le R.S.U. Aziendali	Francesco INTROVIGNE	X	
	Carla FLORIANI	X	
	Monica CASARIN	X	
Le OO.SS. Territoriali	Francesca MARIN CISL/FPS	X	
	Gabriele MEZZINI UIL/FPL	X	

L'anno **duemilanove** il giorno **ventisei** del mese di **febbraio** alle **ore 12,00** presso la sede dell'Amministrazione Comunale di Tarzo si è riunita la sopra descritta delegazione trattante per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa previsti dall'art.4 del CCNL 01.04.1999, definendo quanto segue per l'anno 2008:

PREMESSA

ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
(ART. 5 CCNL 01.04.1999)

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Tarzo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nelle materie di cui in epigrafe.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno validità per l'anno 2008 e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.

ART. 2 Il contratto decentrato del 20/02/2002 è integrato negli artt. 11, 12, 13, 20 e 21 dalle seguenti disposizioni sostitutive:

CAPO 5 - FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 11 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (ART. 15 CCNL 01.04.1999)

1. **Il fondo di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 per l'anno 2008, è di € 93.171,60 - così determinato:**

Risorse decentrate stabili

Descrizione	Importo in €
Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	32.474,81
Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del LED	8.689,90
Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 437.471,67	2.274,85
Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 422.246,00	4.644,71
Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 343.573,96 per anno 2004	2.130,16
Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 343.573,96 per anno 2004	1.717,87
Economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ante 1998	1.867,86
Dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 22/01/2004	1.153,63
Recupera RIA e assegni personali acquisiti al fondo del personale cessato	4.131,26
Recupera RIA e assegni personali acquisiti al fondo del personale cessato (Casagrande D. - De Nardi G. - De Polo G.)	1.339,57
Incremento 0,5% monte salari 2003 art. 4 comma 1 CCNL 9.5.2006	1.966,07
Art. 8 comma 2 CCNL 11.04.2008 0,60% monte salari 2005	2.959,60
Art. 15 comma 5 risorse per maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale trasferito da altri Comuni	595,79
Dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 9/5/2006 anno 2007	769,74
Dichiarazione congiunta n. 4 del CCNL 9/5/2006 anno 2008	756,74
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	67.472,56

Risorse decentrate variabili:

Economie sulla liquidazione del fondo anno 2007	2.720,44
Economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time post 1998	902,04
Art. 15 comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale (progetto sicurezza)	5.500,00
D.Lgs. 504/92- risorse necessarie ad incentivare il personale ai fini del recupero dell'evasione ed elusione tributaria (progetto ICI)	3.000,00
Art. 15 comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale (progetto toponomastica)	1.500,00
Art. 15 comma 2 aumento pari al 1,2% monte salari anno 1997	5.249,66
Ministero degli Interni - contributo D. Lgs. 30/2007 di € 1.500,60 - quota 60% relativa all'incremento dei compensi incentivanti	900,36
Indennità di chiamata servizi tecnici	600,00
Indennità di chiamata servizi di Stato Civile	200,00
Alte professionalità 0,20% su monte salari 2001	687,14
Art. 8 comma 3 CCNL 11.04.2008 fino ad un massimo dello 0,90% monte salari 2005	4.439,40
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	25.699,04
TOTALE GENERALE FONDO	93.171,60

ART. 12 - DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 15 DEL CCNL 01/04/99 (ART. 5 COMMA 1, CCNL 01/04/99)

ANNO 2008

Compensi incentivanti	30.183,57
Indennità per particolari posizioni di lavoro	11.200,00
Indennità di rischio e disagio	1.620,00
Art. 33 comma 4 - Indennità di comparto arretrato riconosciuto al personale dipendente anno 2007	7.440,43
Quote Led e progressioni orizzontali già erogate al 31/12/2007	26.840,10
Nuove progressioni orizzontali 2008	3.500,00
Art. 15 comma 5 lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: - progetto sicurezza	5.500,00
Art. 15 comma 5 lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: progetto ICI	3.000,00
Art. 15 comma 5 lettera a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: progetto toponomastica	1.500,00
Ministero degli Interni - contributo D. Lgs. 30/2007 di € 1.500,60 - quota relativa all'incremento dei compensi incentivanti	900,36
Indennità di chiamata per Servizi Tecnici	600,00
Indennità di chiamata per Servizio di Stato Civile	200,00
Alte professionalità 0,20% su monte salari 2001	687,14
TOTALE	93.171,60

Si concorda la corresponsione, con decorrenza 01/01/2008 dei seguenti compensi e/o indennità (le cifre sono da intendersi annue lorde):

a) INDENNITA' DI RISCHIO - DISAGIO

Viene corrisposta ai seguenti profili professionali

Profilo professionale	Categoria	Motivazioni	Importo
Personale operaio addetto ai servizi esterni	A - B	Indennità di rischio	360,00
Istruttore agente P.L.	C	Indennità di rischio	360,00
Servizio cimiteriale	A	Indennità per disagi inerenti il servizio cimiteriale	180,00

b) INDENNITA' PER PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITA'

Verrà corrisposta, a titolo sperimentale, previa conferenza dei Responsabili degli uffici e servizi, coordinata dal Segretario comunale, su determinazione dei Responsabili stessi, attestante le effettive mansioni svolte ed il periodo di riferimento, per le seguenti attività:

1. Responsabilità di attività sostitutiva del titolare di p.o. per funzioni di coordinamento;
2. responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni);
3. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza e/o non delegabili;
4. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse;
5. Responsabilità di redazione e di apposizione di parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative;
6. Responsabilità di coordinamento di personale e di gruppi di lavoro;

7. Responsabilità di realizzazione di programmi e piani di attività con conseguimento di obiettivi e risultati specifici;
8. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori.

MODALITA' DI EROGAZIONE

La misura dell'indennità viene così determinata:

Presenza contestuale fino a 6 fattispecie Importo massimo annuo € 2.000,00

Presenza contestuale fino a 4 fattispecie Importo massimo annuo € 1.400,00

Presenza contestuale fino a 2 fattispecie Importo massimo annuo € 700,00

Per un totale massimo complessivo di € 11.200,00

Le indennità per rischio e disagio e particolari posizioni e responsabilità, saranno soggette a riparametrazione in dodicesimi nel caso in cui l'assenza dal lavoro si protragga per più di sessanta (60) giorni continuativi fino al 25/06/2008. Dal 26/06/2008 si applica l'art. 71, comma 5, della Legge 133/2008 modificativa del D.L. 112/08 - (€ : 12 : 26 x P)

INDENNITA' DI CHIAMATA.

Spetta al dipendente dell'Area Tecnica che viene chiamato in servizio - al di fuori dell'orario di lavoro - da amministratori, Responsabile di Area o sostituto o dal Segretario Comunale, per motivi di necessità ed urgenza non programmati (si considera programmazione la chiamata prima delle 24 ore dall'evento). Al dipendente chiamato viene erogata un'indennità di € 25,00 comprensivo della prima mezz'ora di lavoro straordinario.

Al personale dello Stato Civile disponibile alla reperibilità quando si presenta una doppia festività, o multipli, compete un'indennità di € 25,00 comprensivo della prima mezz'ora di lavoro straordinario (n. 1 indennità per ogni evento di doppia festività).

Non spetta in alcun caso ai Responsabili di Area.

Gli importi non erogati saranno considerati economie a favore dell'Amministrazione.

ART. 13 – PRODUTTIVITA' COLLETTIVA – CRITERI PER L'EROGAZIONE (ART. 17, COMMA 2, LETT. A) DEL CCNL 01.04.1999)

1. Il fondo sarà ripartito tra tutti i lavoratori secondo il sistema di valutazione vigente integrato dai seguenti criteri:

- le schede di valutazione del personale dipendente verranno redatte dai Responsabili di Area **in collaborazione con il Segretario Comunale che garantirà l'omogeneità delle valutazioni;**
indi si procede alla sommatoria dei singoli prodotti dati dal numero dipendenti di ciascuna categoria per 4 (punteggio massimo attribuibile in sede di valutazione) parametrato al coefficiente di categoria (A 0,7 - B 0,8 - C 0,9 - D 1);
- successivamente si divide il totale del fondo incentivante la produttività per la sommatoria di cui al comma precedente;

- il quoziente di cui sopra viene poi moltiplicato per il punteggio finale del singolo dipendente (quest'ultimo dato dalla valutazione in concreto riportata per il coefficiente di categoria);
 - il prodotto dell'operazione precedente verrà poi diviso per 365 giorni e moltiplicato per il giorni di effettiva presenza in servizio. La presenza in servizio viene determinata per ciascun lavoratore sulla base della distribuzione del proprio orario settimanale di servizio. Ad essa si detraggono tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:
 - ferie, permessi sostitutivi delle festività soppresse, assenze per malattia dovuta a causa di servizio o patologie e relative cure collegate a causa di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette, permessi di cui alla Legge 104/92, permessi sindacali retribuiti, riposi compensativi e recupero straordinario, riposo per donazione di sangue e organi, astensione obbligatoria per maternità, malattie gravi quali insufficienza renale, malattie oncologiche, AIDS;
 - con ciò si costituisce la prima parte del fondo incentivante la produttività attribuita al singolo dipendente;
 - il residuo fondo incentivante la produttività (con tale intendendosi ciò che rimane dopo aver attribuito a ciascun dipendente la prima parte del fondo incentivante la produttività) verrà poi distribuito solo tra coloro che abbiano raggiunto nella scheda individuale la valutazione complessiva di 2,5 prescindendo dal coefficiente di categoria.);
 - la distribuzione di tale residuo avverrà secondo il seguente criterio:
- a. fissazione del punteggio individuale sulla scorta delle schede di valutazione e del coefficiente di categoria;
 - b. parametrizzazione del suddetto punteggio all'effettiva presenza in servizio nell'anno di pertinenza, considerando l'effettiva presenza in servizio con i criteri sopra indicati;
 - c. sommatoria dei punteggi dei singoli dipendenti così come risultanti dopo le operazioni di cui al precedente punto sub b);
 - d. divisione della quota del fondo per la somma di cui al punto sub c);
 - e. il quoziente ottenuto sarà moltiplicato per il punteggio di cui al punto b sub b).

CAPO 10 - L'ORDINAMENTO PROFESSIONALE E LO SVILUPPO PROFESSIONALE

ART. 20 – COSTITUZIONE DEI FONDI (ART. 4, COMMA 3, E ART. 17, COMMA 2 LETTERA B) DEL CCNL 01.04.1999; ART. 14, COMMA 2, CCN. 31.03.1999.

1. Allo scopo di dare concreta attuazione al nuovo ordinamento professionale così come risultante dalle norme contenute nel C.C.N.L. del 31.03.1999 e quindi al fondamentale obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente, nonché allo scopo di favorire una riorganizzazione della struttura che sia tale da rispondere in maniera efficace ed efficiente agli obiettivi istituzionali dell'Ente, risulta necessario individuare in maniera certa e definita le risorse economiche necessarie all'attuazione di quanto prefissato.
2. Diventa dunque di rilevanza strategica una pianificazione e programmazione degli investimenti economici da destinare per l'attuazione degli obiettivi indicati al comma 1, obiettivi che postulano come strumenti essenziali:
 - la progressione economica del personale all'interno della categoria
 - la progressione verticale all'interno del sistema di classificazione
 - la definizione dell'area delle posizioni organizzative.
3. A tale scopo le parti convengono che le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale verranno concordate annualmente, conformemente a quanto già previsto nell'art. 12 del presente CCDI; per quanto riguarda la progressione orizzontale, le parti convengono di destinare le seguenti risorse

PROGRESSIONE ORIZZONTALE	ANNO	SOMME DESTINATE
Da utilizzare con riferimento alla selezione del 01/01/2008	2008	3.500,00

N.B.: Lo stanziamento di € 26.840,10 (escluso l'importo da utilizzare con riferimento alla selezione 1.01.2008) comprende le quote Led per un importo di € 2.757,99 e le progressioni orizzontali già attribuite negli anni 2000/2001 /2002/ 2003/ 2004/ 2005/2006/2007 (anno 2000 € 1093,99; anno 2001 € 962,33; anno 2002 € 1.065,75; anno 2003 € 4.768,75; anno 2004 € 2.953,46; anno 2005 € 5.527,81; anno 2006 € 2.962,10; anno 2007 € 4.747,92).

ART. 21 - COMPLETAMENTO E INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (ART. 16, COMMA 1, C.C.N.L. 31.03.99)

1. Fatti salvi i principi e i criteri relativi all'art. 5 del CCNL del 31.3.99, alla procedura di cui all'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.03.999 e di quanto contrattualmente concordato a completamento e integrazione dei criteri di cui all'articolo 5 del CCNL del 31.03.1999 ai fini della progressione economica orizzontale si concorda che la progressione economica orizzontale si sviluppa nei limiti delle risorse disponibili attraverso la definizione di graduatorie uniche per categorie, tenuto conto del vincolo previsto dall'articolo 16 c. 2 del CCNL 1/4/99.

2.

Criteria	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Esperienza	60	50	30	30
Merito	40	50	70	70

4. MODALITA' DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI RELATIVI ALL'ESPERIENZA:

Esperienza acquisita: nel sistema complessivo di valutazione ai fini della progressione economica orizzontale del personale si terrà conto, pur in modo diversamente ponderato a seconda della categoria economica in cui è inquadrato il valutato, anche della sua esperienza lavorativa in termini di anzianità nell'attuale posizione economica.

I singoli punteggi per esperienza sono stabiliti moltiplicando gli anni di anzianità nella categoria economica per due, attribuendo al prodotto più alto il coefficiente 1 ed agli altri prodotti, coefficienti derivanti dal rapporto tra il loro punteggio e quello massimo.

5. MODALITA' DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI RELATIVI AL MERITO.

Il merito viene a sua volta articolato nelle seguenti aree e correlati macro fattori:

Comportamenti organizzativi

- Rendimento quantitativo e qualitativo
- Competenze professionali e capacità tecnica
- Integrazione del personale nell'organizzazione
- Capacità organizzativa e di gestione

Risultati

- Risultati individuali
- Risultati derivanti da obiettivi di P.E.G.

L'attribuzione del punteggio relativo al merito, avviene attraverso il prodotto del massimo del punteggio (es. 50) per la valutazione riportata dal dipendente nell'anno di pertinenza (es. per la cat. B in presenza di un punteggio di 3,15 si avrà $50 \times 3,15 : 4$).

6. Per l'anno 2008 tutte le categorie saranno valutate soltanto sui comportamenti organizzativi, senza tener conto dei risultati.

7. Le valutazioni per la progressione orizzontale verranno effettuate nelle date e con le decorrenze economiche di seguito indicate:

Anno 2008
Valutazione al 01/01/2009 con decorrenza economica dal 01/01/2008

9. Il sistema di valutazione del merito (ponderazione punteggi e declaratorie) da utilizzarsi ai fini della progressione economica all'interno delle categorie retributive previste dal nuovo ordinamento professionale, è stato oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL 31/03/99, e si sviluppa nel rispetto dei seguenti principi:

- a) al fine di effettuare una valutazione il più possibile chiara ed oggettiva i criteri/fattori di valutazione sono variamente ponderati congruentemente alle attività svolte dal lavoratore; in particolare sono ponderati l'area dei comportamenti e dei risultati in funzione delle categorie professionali, come si evidenzia nello schema seguente:

AREA DI VALUTAZIONE	CAT. A	CAT. B - pos. econ. Iniziale B1	CAT. B - pos. econ. Iniziale B3	CAT. C	CAT. D - pos. econ. Iniziale D1
<p>Comportamenti organizzativi</p> <p>1. Rendimento quantitativo e qualitativo</p> <p>2. Competenze professionali e capacità tecnica</p> <p>3. Integrazione del personale nell'organizzazione</p> <p>4. Capacità organizzativa e di gestione</p>	100%	100%	100%	100%	100%
<p>Risultati</p> <p>1. Obiettivi / Risultati individuali</p> <p>2. Obiettivi / Risultati del P.E.G.</p>	0%	0%	0%	0%	0%

- b) tenuto conto che la graduatoria per ciascuna categoria sarà unica per l'intero ente, mentre sono necessariamente diversi i valutatori, saranno adottati criteri e accorgimenti per armonizzare quanto più possibile le valutazioni, anche ricorrendo al nucleo di valutazione che coordinerà le valutazioni espresse da ciascun soggetto chiamato ad esprimerle.
- c) dovrà essere data adeguata formazione ai valutatori;
- d) dovrà essere data adeguata informazione ai valutati sul nuovo sistema di valutazione.

PROCEDURE ED ALTRE NORME:

- Concorrono alla progressione orizzontale i dipendenti con almeno due anni di servizio nella stessa posizione economica presso l'Ente;
- Il punteggio minimo per accedere alla selezione per la progressione orizzontale deve essere almeno pari a 7/10 o 21/30. Per quanto riguarda l'esperienza, viene valutato solo il periodo di servizio nella posizione economica attualmente ricoperta presso l'Ente; il periodo inferiore all'anno viene considerato come anno interrotto se supera i 6 mesi, non viene considerato invece il periodo inferiore ai 6 mesi;

- Si concorre alla seconda progressione dopo almeno due anni dall'ultima selezione (quindi ogni dipendente per concorrere ad una nuova progressione deve avere almeno due anni di anzianità rispetto all'ultima progressione);
- Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, fino al raggiungimento della percentuale del 70,00 degli aventi diritto partendo dalla categoria A (es.: 1° della cat. A - 1° della cat. B - 1° della cat. C - 1° della cat. D poi 2° della cat. A);
- In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità economica di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione per i dipendenti in possesso del più elevato punteggio relativo al merito, nel caso di ulteriore parità si procederà a progressione per quei dipendenti con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente indipendentemente dalla categoria;
- La formazione della graduatoria sarà predisposta a cura dell'ufficio personale, mentre la valutazione verrà effettuata **dai Responsabili delle Aree di concerto con il Segretario Comunale;**
- In caso di cessazione dal servizio o cambio di categoria del dipendente assegnatario della graduatoria in corso d'anno, si procederà assegnando la progressione al secondo con decorrenza dal giorno successivo alla predetta cessazione o cambio di categoria;
- Ogni volta che un dipendente passa una selezione per la progressione economica orizzontale all'interno della stessa categoria azzerà il proprio punteggio e ricomincia da zero con la selezione dell'anno successivo;
- L'attivazione del nuovo sistema di progressione orizzontale, potrà richiedere delle correzioni che le parti possono introdurre anche nell'arco della durata del presente accordo.

Al contratto decentrato del 20/02/2002 viene aggiunto il presente articolo:

Art. 17 bis –PERMESSI PER DOCUMENTATI MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI

Le parti concordano la possibilità di fruizione frazionata di permessi personali e familiari con fissazione del monte ore (diciotto) di cui all'art. 71 comma 4 del D. Lgs. 112/08 come chiarito nella circolare n. 7/2008 del 17/07/2008. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

LA PARTE PUBBLICA

F.to *Daniela GHEDIN*
F.to *Carlo DALLE CRODE*

LA PARTE SINDACALE

F.to *Francesca MARIN -CISL FP*
F.to *Gabriele MEZZINI – UIL*
F.to *Francesco INTROVIGNE*
F.to *Monica CASARIN*
F.to *Carla FLORIANI*