

# COMUNE DI VEGGIANO

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### ANNO 2010

Il giorno 31/03/2010 alle ore 14.00 presso la sede municipale del Comune di Veggiano si è riunita la Delegazione trattante così costituita:

#### Per la parte pubblica:

- ◆ Il segretario comunale, dott. ssa Attilia Fabbro

#### Per la parte sindacale:

- ◆ I rappresentanti R.S.A.: Allegro Antonella, Galante Daniele,
- ◆ Il rappresentante R.S.U.: Mauro Iodice
- ◆ Il rappresentante sindacale territoriale: Christian Ferrari

per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa aziendale, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 1998/2001.

Le parti come sopra costituite concordano quanto segue:

#### **Art. 1**

##### **Campo di applicazione e durata**

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed ha validità per l'anno 2010, facendo salva la verifica della compatibilità economica con i vincoli normativi.

Qualora nel corso dell'anno 2010 siano stipulate intese a livello nazionale correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro due mesi dalla loro entrata in vigore per una verifica del presente CCDI.

Il presente accordo si applica anche al personale a tempo determinato a condizione che il dipendente abbia svolto un periodo di servizio continuativo superiore a 6 (sei) mesi.

#### **Art. 2**

##### **Relazioni sindacali**

Per lo svolgimento delle attività di informazione, concertazione e di contrattazione previste dal vigente C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche saranno osservate le seguenti norme:

##### **a) Informazione preventiva**

Al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento dei rapporti con l'utenza ed all'efficienza dei servizi erogati, l'Ente garantisce una costante e preventiva informazione alle R.S.U. ed alle OO.SS. sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la gestione complessiva delle risorse umane.

## **b) Concertazione**

Al fine di garantire corrette relazioni sindacali si conviene quanto segue:

1. Vengono assicurati degli spazi di concertazione per le materie previste dal CCNL;
2. L'Amministrazione provvede alla convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni ogni qualvolta ne sia fatta richiesta scritta da uno dei soggetti di cui l'art. 10, comma 2, del CCNL;
3. Per ogni incontro dovrà essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
4. Di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e delle eventuali decisioni assunte;
5. Gli eventuali accordi sottoscritti verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 15 giorni dalla sottoscrizione degli stessi;
6. La concertazione si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta, salvo particolari e motivate ragioni organizzative.
7. Nei provvedimenti a carattere generale adottati dall'Amministrazione riguardanti materie oggetto di concertazione dovranno essere indicati i pareri della parte sindacale come risultanti dai verbali dell'incontro.

## **c) Contrattazione**

1. Vengono assicurati gli spazi di contrattazione per le materie previste dal CCNL e comunque su tutte le materie attinenti il personale, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la salute e la sicurezza del posto di lavoro.
2. L'amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni ogni qualvolta ne sia fatta richiesta scritta da uno dei soggetti interessati. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.
3. Per ogni incontro dev'essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.
4. Di ogni seduta verrà predisposto un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate.
5. Gli accordi sottoscritti tra le parti verranno recepiti con atto dell'organo competente entro 15 giorni o comunque nella prima riunione utile.
6. Sono messi a disposizione delle componenti sindacali firmatarie del seguente accordo, idonei spazi delle comunicazioni di interesse sindacale, sedi per le riunioni di lavoro e locali per le assemblee sindacali.

## **Art. 3**

### **La formazione**

L'amministrazione comunale si impegna a finanziare significative iniziative di formazione ed aggiornamento, assicurando la partecipazione di tutto il personale dipendente, secondo un programma annuale di formazione adottato dalla Giunta comunale su proposta dei responsabili di Area.

La formazione si svolge, di norma, in orario di lavoro essendo propedeutica ad un miglioramento funzionale del servizio. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario effettuate a tale scopo possono dar luogo a recupero, parziale o totale.

Qualora le iniziative di formazione si svolgano in Comune diverso dalla sede di lavoro, il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio.

La somma stanziata nel bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo, entro il limite dell'1,2% del monte salari.

La partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento costituisce elemento valutabile ai fini della progressione economica nella categoria.

**Art. 4**  
**Costituzione del fondo**

Il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività è determinato annualmente con determinazione dirigenziale così come previsto dall'art. 31 del CCNL 29 gennaio 2004.

Si prende atto che il fondo risorse decentrate per l'anno 2010, nelle more dell'approvazione del nuovo CCNL è provvisoriamente determinato sulla base del contratto 2008/2009, come risulta dall'allegato schema.

**Art.5**  
**Indennità di disagio**

Le parti concordano che la quota per remunerare le indennità di disagio, di cui all'art.17 comma 2 lett. e) del CCNL 1.04.1999 è così confermata per le sottelencate figure professionali:

<b>Figura professionale</b>	<b>Profilo</b>	<b>Importo mensile</b>
Messo comunale	B	€ 70,00
Operai specializzati	B	€ 100,00

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto a detta indennità in proporzione all'articolazione dell'orario prescelto e legato alla percentuale del lavoro prestato.

L'indennità di cui trattasi compete anche al personale incaricato della sostituzione del messo notificatore, purché l'incarico stesso venga svolto per un periodo continuativo non inferiore a 30 giorni.

Si concorda altresì che, qualora il dipendente muti profilo professionale, l'emolumento di cui trattasi verrà corrisposto nella misura corrispondente al nuovo profilo professionale.

**Art. 6**  
**Indennità di responsabilità**

L'indennità di responsabilità per particolari posizioni di lavoro e di responsabilità di cui all'art.17, lettera f) riconosciuta al personale di categoria B, C e D è determinata nelle seguenti misure:

Cat. B con responsabilità di procedimento: € 600,00

Cat. C con responsabilità di procedimento: € 1.800,00

Cat. C con responsabilità di procedimento e coordinamento gruppi di lavoro: € 2.400,00

Cat. D con responsabilità di procedimento: € 2.400,00.

Il personale incaricato delle posizioni organizzative è escluso dal presente fondo.

Spetta ai Responsabili di area la nomina o revoca dell'incarico annuale relativo alle particolari posizioni di lavoro e responsabilità.

**Art.7**  
**Indennità diverse**

Sono riconosciute le seguenti indennità annue per le prestazioni di seguito specificate:

1. Indennità maneggio valori al personale di categoria C, per il servizio economato in € 500,00;
2. Indennità per la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e anagrafe, al personale in categoria B in € 300,00, .
3. Indennità per la qualifica di referente per le funzioni amministrative di competenza dell'Ente in qualità di Comune capofila del Distretto di Protezione civile Padova Sud-Ovest con un compenso di € 650,00.

## **Art.8**

### **Calcolo delle indennità**

Le indennità determinate dagli art. 5-6-7 sono corrisposte mensilmente, e rapportate in dodicesimi in relazione al periodo di effettiva presenza in servizio. Non sono corrisposte quando l'assenza supera i 60 giorni lavorativi continuativi.

Non sono considerate assenze le ferie, la maternità obbligatoria, i permessi sindacali legittimamente autorizzati, i riposi compensativi di prestazioni straordinarie non retribuite, i corsi di aggiornamento e perfezionamento autorizzati, gli infortuni sul lavoro, le gravi patologie debitamente documentate che richiedono terapie salvavita ( es. l'emodialisi, chemioterapie ecc.) nonché i ricoveri ospedalieri o day-hospital.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto a detta indennità in proporzione all'articolazione dell'orario prescelto e legato alla percentuale del lavoro prestato.

## **Art. 9**

### **Produttività individuale**

Il fondo per l'erogazione della produttività è destinato all'erogazione di compensi correlati al merito ed all'impegno, secondo i risultati accertati in sede di valutazione, nell'attuazione degli obiettivi affidati ai responsabili di area in sede di approvazione del PEG.

I responsabili di Area saranno valutati dal Nucleo di Valutazione sulla base dell'allegata scheda (allegato A).

I dipendenti saranno valutati dai propri responsabili di area considerando l'apporto specifico alla realizzazione degli obiettivi settoriali ed i comportamenti organizzativi secondo quanto specificato nell'allegata scheda (allegato B).

Il sistema di incentivazione del personale si basa sulla attuazione degli obiettivi individuati dai responsabili di area, con riferimento agli indirizzi generali indicati dall'amministrazione, i quali definiranno i progetti e i piani di attività annuali che dovranno interessare l'insieme dei dipendenti.

I compensi incentivanti la produttività individuale vengono erogati, a consuntivo, ovvero entro il mese di febbraio, in base alla valutazioni del responsabile del servizio, con particolare riferimento ai risultati ottenuti, alla qualità del servizio erogato da ogni singolo dipendente e ai vari gradi di responsabilità formalmente attribuita.

In caso di disaccordo nella valutazione del personale, assume valore vincolante il giudizio espresso dal Segretario comunale; tutta la procedura relativa all'eventuale ricorso dovrà esaurirsi entro 30 gg.

L'ammontare del fondo è determinato dalle somme risultanti nel fondo delle risorse decentrate successivamente alla liquidazione di tutti i compensi e le indennità previste dai contratti nazionali e dal presente accordo decentrato.

Tale compenso è rapportato al periodo di servizio effettivo prestato nel corso dell'anno ed alla tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno – part-time).

Il fondo in oggetto viene suddiviso in proporzione al numero di dipendenti di ciascuna area e secondo i seguenti coefficienti per categoria:

A = 1.00

B = 1.20

C = 1.50

D = 1.70

## **Art.10**

### **Incentivi derivanti da norme legislative**

Le parti concordano che i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, inclusi nella parte variabile del fondo sono finalizzati all'incentivazione al risultato delle prestazioni individuali del personale dipendente, in particolare:

- a) art. 92 D.Lgs.163/06 e successive modifiche (progettazione ed atti di pianificazione);
- b) compensi ISTAT per indagini varie;
- c) art. 2, comma 11, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (incentivo ai servizi demografici per pratiche comunitarie).

## **Art. 11**

### **La progressione orizzontale**

Il requisito di ammissione alla procedura selettiva viene fissato in 2 anni di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

La procedura selettiva viene attivata d'ufficio attraverso la pubblicazione di un avviso contenente termini, requisiti e condizioni. La formulazione delle graduatorie è redatta dal segretario comunale e distinta per ciascuna categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. Vengono considerati i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento.

Entro i 10 giorni successivi alla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati ricorsi motivati, ai quali l'Amministrazione fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni, trascorsi i quali verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.

Fermi restando i criteri previsti dall'art. 5, comma 2, del CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria per l'anno 2010 si applica secondo i criteri specificati nell'allegato C e nel limite riportato nella tabella che segue.

<b>Categoria</b>	<b>Numero progressioni</b>
B	1
C	1
D	1

## **Art.12**

### **Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

Le parti concordano che per il conferimento degli incarichi si dovrà tenere conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, nonché delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisiti dal personale di categoria "D".

Gli incarichi sono conferiti con provvedimento del Sindaco e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi e in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri di cui all'allegato "A" a cura del Nucleo di valutazione, entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato.

Le risorse finanziarie ivi previste sono a carico del bilancio comunale.

### **Art. 13**

#### **Interpretazione autentica**

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

Entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta, le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale successivo accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI si applicano ed hanno valore solamente sulle controversie individuali aventi oggetto le materie da essi regolate.

### **Art. 14**

#### **Disposizioni finali**

Al fine di non creare interruzione nell'erogazione dei benefici contrattuali già sottoscritti in data odierna, le parti concordano che gli stessi restano in vigore fino alla definizione dell'accordo integrativo aziendale successivo al presente.

Per quanto non previsto dal presente contratto si rimanda alle norme di legge e contrattuali attualmente in vigore.

### **LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

#### **LA PARTE PUBBLICA**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### **LA PARTE SINDACALE**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Dichiarazione congiunta:

- le parti concordano di rivalutare il valore del "Buono pasto" in € 6,00 da corrispondere mediante ticket.

## **Allegato "A"**

### **SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**CAPO AREA** .....

**CAT**.....

**SERVIZI ASSEGNATI** .....

#### **Valutazione**

- |  |            |
|--|------------|
| 1) Modalità di svolgimento delle mansioni e gestione del personale assegnato | punti..... |
| 2) Risultati ottenuti  | punti..... |
| 3) Grado di collaborazione con l'Organo esecutivo politico                   | punti..... |
| 4) Professionalità nella gestione delle risorse economiche                   | punti..... |
| 5) Predisposizione nei rapporti con l'utenza                                 | punti..... |
| 6) Capacità organizzativa e rispetto delle scadenze                          | punti..... |
| 7) Capacità di sintesi nel trovare soluzioni                                 | punti..... |
| 8) Disponibilità e continuità d'impegno                                      | punti..... |
| 9) Affidabilità e capacità di iniziativa                                     | punti..... |
| 10) Grado di collaborazione nel rapporto intersettoriale                     | punti..... |

**MEDIA**.....

**TOT**.....

#### **Scala di valutazione**

- |                   |  |
|-------------------|--|
| A = insufficiente | p. 2 (inadeguatezza con ampi margini di miglioramento) |
| B = scarso        | p. 4 (non appropriato, margini di miglioramento)       |
| C = adeguato      | p. 6 (appropriato, in linea con il ruolo)              |
| D = buono         | p. 8 ( appropriato con spunti di eccellenza)           |
| E = ottimo        | p.10 ( appropriato, completo e costante)               |

#### **IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

.....

## **Allegato "B"**

### **SCHEDA INDIVIDUALE**

**DIPENDENTE**.....**CAT.** .....

**ADDETTO ALL'AREA**.....

#### **Valutazione:**

- |   |                    |
|---|--------------------|
| <b>1) Svolgimento delle mansioni</b>                          | <b>punti</b> ..... |
| <b>2) Collaborazione nel settore</b>                          | <b>punti</b> ..... |
| <b>3) Rapporti con l'utenza</b>                               | <b>punti</b> ..... |
| <b>4) Presenza in servizio e continuità d'impegno</b>         | <b>punti</b> ..... |
| <b>5) Disponibilità e affidabilità</b>                        | <b>punti</b> ..... |
| <b>6) Iniziativa</b>  | <b>punti</b> ..... |
| <b>7) Rapporti fra colleghi di lavoro</b>                     | <b>punti</b> ..... |
| <b>8) Disponibilità alla sostituzione di colleghi assenti</b> | <b>punti</b> ..... |

**MEDIA**..... **TOT.punti**.....

La quota di produttività individuale viene erogata in base alla valutazione ottenuta e tenendo conto dei seguenti parametri:

da punti	<b>0</b>	a	<b>36</b>	<b>30%</b>
	<b>37</b>	a	<b>51</b>	<b>50%</b>
	<b>52</b>	a	<b>66</b>	<b>80%</b>
	<b>67</b>	a	<b>80</b>	<b>100%</b>

#### **Scala di valutazione**

<b>A = insufficiente</b>	<b>p. 2 (inadeguatezza con ampi margini di miglioramento)</b>
<b>B = scarso</b>	<b>p. 4 (non appropriato, margini di miglioramento)</b>
<b>C = adeguato</b>	<b>p. 6 (appropriato, in linea con il ruolo)</b>
<b>D = buono</b>	<b>p. 8 ( appropriato con spunti di eccellenza)</b>
<b>E = ottimo</b>	<b>p.10 ( appropriato, completo e costante)</b>

#### **II CAPO AREA**

.....

**Osservazioni del Dipendente:** .....

.....



## **Allegato "C"**

### **Per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie "B" e "C":**

◆ **anzianità acquisita – punti 60.** Per ogni anno di servizio punti **15**, escludendo il periodo che costituisce il requisito di ammissione di cui al precedente art. 11;

◆ **formazione: punti 20.**

Per ogni corso di formazione frequentato dall'ultima progressione economica orizzontale intervenuta, con durata:

**fino a 10 ore = punti 3;**

**da 11 a 30 ore = punti 5;**

**Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio viene raddoppiato;**

◆ **valutazione – punti 20.**

Viene considerato il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale, attribuendo i seguenti punteggi rispetto alla valutazione individuale dell'anno precedente

**Valutazione fino a 47 punti 0;**

“ **da 48 a 56 punti 5;**

“ **da 57 a 64 punti 10;**

“ **da 65 a 72 punti 15;**

“ **da 73 a 80 punti 20.**

**Punteggio minimo per l'ammissione punti 60.**

### **Per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie "B" e "C":**

◆ **anzianità acquisita – punti 50.** Per ogni anno di servizio punti **12**, escludendo il periodo che costituisce il requisito di ammissione; di cui al precedente art. 11;

◆ **formazione: punti 30.**

Per ogni corso di formazione frequentato dall'ultima progressione economica orizzontale intervenuta, con durata:

**fino a 10 ore = punti 3;**

**da 11 a 30 ore = punti 5;**

**Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio viene raddoppiato;**

◆ **valutazione – punti 20.**

**Valutazione fino a 47 punti 0;**

“ **da 48 a 56 punti 5;**

“ **da 57 a 64 punti 10;**

“ **da 65 a 72 punti 15;**

“ **da 73 a 80 punti 20.**

**Punteggio minimo per l'ammissione punti 70.**

**Per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie "B" e "C",  
nonché per la progressione all'interno della categoria "D":**

◆ **anzianità acquisita: - punti 40.** Per ogni anno di servizio punti **10**, escludendo il periodo che costituisce il requisito di ammissione di cui al precedente art. 11;

◆ **Formazione: punti 30**

Per ogni corso di formazione frequentato dall'ultima progressione economica orizzontale intervenuta con durata:

**fino a 10 ore = punti 3;**

**da 11 a 30 ore = punti 5;**

**Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio viene raddoppiato;**

◆ **valutazione – punti 30.**

Viene considerato il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale, attribuendo rispetto alla valutazione individuale dell'anno precedente i seguenti punteggi.

**Valutazione fino a 47 punti 0;**

“ **da 48 a 56 punti 5;**

“ **da 57 a 64 punti 10;**

“ **da 65 a 72 punti 15;**

“ **da 73 a 80 punti 20.**

**Punteggio minimo per l'ammissione punti 70.**