

Contratto Decentrato Integrativo

Anno economico 2008



Articolo 1 – PREMESSA

Articolo 2 - RISORSE FINANZIARIE per l'ANNO 2008 ex ART. 15 C.C.N.L. 01-04-1999

Articolo 3 - LAVORO STRAORDINARIO per l'ANNO 2008 ex ART. 14 C.C.N.L. 01-04-1999

Articolo 4 - COSTITUZIONE E UTILIZZO delle RISORSE per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2008 – art. 31 e 32 C.C.N.L. 22-01-2004

Articolo 5 - CONFERENZE d'ORGANIZZAZIONE

Articolo 6- CRITERI per la LIQUIDAZIONE della PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

Articolo 7- PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI all'INTERNO della CATEGORIA

Articolo 8 – CONTESTAZIONE della VALUTAZIONE

Articolo 9 – FORMAZIONE e AGGIORNAMENTO

Articolo 1 PREMESSA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del C.C.N.L. 22-01-2004 e dell'art. 8 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 11-04-2008, il presente contratto decentrato integrativo riguarda il periodo 01-01-2008 / 31-12-2008 per la parte economica e concerne il periodo 01-01-2006 / 31-12-2009 per la parte giuridica.

Articolo 2 RISORSE FINANZIARIE

Relativamente l'anno 2008, le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito denominato "**fondo 2008**") ex art. 14 e art. 15 del C.C.N.L. 01-04-1999, così come modificati dall'art. 31 e dall'art. 32 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2005, previa certificazione sulla compatibilità dei costi da parte del collegio dei Revisori dei Conti, sono state approvate e quantificate in Euro 349.535,12. (336.197,31 + 0.60% 13.337,81)

E' stato altresì approvato, come da allegato prospetto che forma parte integrante del presente contratto, l'utilizzo delle suddette risorse in modo previsionale da rivedere, a consuntivo, nel 2009.

Articolo 3 LAVORO STRAORDINARIO

Art. 14 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali 1998 / 2001

Confermando quanto disposto dall'art. 14 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali 1998 / 2001, si stabilisce che l'arco temporale minimo di una prestazione di lavoro straordinario, sia per la corresponsione del compenso sia per il riposo compensativo, è **di 30 (trenta) minuti / mezz'ora**.

Tuttavia, per richieste di lavoro straordinario originate da:

- ❖ due timbrature inferiori ai 30 (trenta) minuti ma superiori ai 20 (venti) minuti, il Responsabile del Settore potrà valutare l'opportunità d'autorizzare **mezz'ora** di lavoro straordinario;
- ❖ due timbrature inferiori ai 30 (trenta) minuti ma superiori ai 25 (venticinque) minuti, il Responsabile del Settore potrà valutare l'opportunità d'autorizzare **un'ora** di lavoro straordinario.

Articolo 4

UTILIZZO delle RISORSE per le POLITICHE di SVILUPPO delle RISORSE UMANE e PER la PRODUTTIVITÀ, artt. 31 e 31 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004

Ai sensi degli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. 22-01-2004, il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività relativo l'anno 2008, che ammonta complessivamente ad **Euro 349.535,12** è illustrato per le parti d'utilizzo meno comprensibili:

L'attribuzione delle varie indennità è subordinata alla verifica della sussistenza dei criteri, concordati in contrattazione decentrata, ed alla preventiva individuazione delle figure professionali cui possono essere riconosciuti tali compensi. Si ribadisce che non possono essere attribuite due indennità per la stessa motivazione.

- ❖ l'indennità di **rischio** è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera d) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 così come modificato dall'art. 41 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004, ai dipendenti addetti al servizio mensa, ai servizi cimiteriali, alle assistenti domiciliari, agli autisti scuolabus, agli operai dalla categoria B1 alla categoria B3 giuridica e agli educatori del Centro Socio Riabilitativo comandati c/o l'Az. UsL.
- ❖ l'indennità di **disagio** è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera e), ai dipendenti con particolare articolazione dell'orario di lavoro (ora al solo addetto al servizio di spazzamento strade) nella misura mensile lorda prevista dal C.C.N.L. per l'indennità di rischio pari a €30,00.
- ❖ l'indennità di disagio non compete a coloro che già percepiscono l'indennità di turno poiché quest'ultima, per espressa previsione dell'art. 22 comma 5 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 14-09-2000 "omissis ..., compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario".
- ❖ l'indennità di **maneggio valori** è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera d), all'economista comunale nella misura di €1,55 al giorno e pari a €0,52 al giorno al responsabile dell'ufficio Demografico.
- ❖ le indennità per **specifiche responsabilità** sono attribuite ai dipendenti che, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004, sono stati individuati "Responsabili d'Ufficio" dai relativi Responsabili di Settore, in adempimento alla deliberazione della G. C.le n° 132 del 23.07.2005, come modificata ed integrata dalla G. C.le n°29 del 28-02-2006. Per quanto disposto dalla deliberazione della G. C.le n°29/2006, si darà completa attuazione.

Articolo 5

CONFERENZE d'ORGANIZZAZIONE

Ad inizio anno i Responsabili di Settore, ricevuti gli indirizzi dall'Amministrazione in merito agli obiettivi del P.e.g., dovranno riferirli ai propri collaboratori tramite conferenze d'organizzazione e/o altre forme d'incontro che saranno ritenute opportune.

Un'ulteriore conferenza, quale controllo dello stato d'attuazione degli obiettivi, dovrà essere convocata nel corso dell'anno e in ogni caso prima della verifica della salvaguardia degli equilibri di bilancio.

Articolo 6

CRITERI per l'ATTRIBUZIONE della PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

Art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. del 01-04-1999 Art. 37 del C.C.N.L. del 22-01-2004

t r a m i t e l a

REALIZZAZIONE e VALUTAZIONE dei PROGETTI OBIETTIVI e/o PIANI di LAVORO.

Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 e art. 37 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004, successivamente **produttività collettiva**, è la valutazione del dipendente da parte del proprio Responsabile di Settore a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, in base agli obiettivi predefiniti nel P.e.g., tramite progetti obiettivi e/o piani di lavoro.

La delegazione trattante recepisce il contenuto dell'art. 37, comma 1, del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004 secondo il quale l'attribuzione dei compensi per la produttività collettiva è da intendersi strettamente correlata ad effettivi incrementi dell'attività lavorativa e di miglioramento dei servizi come risultato aggiuntivo ed apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

In nessun caso sarà erogata la produttività collettiva sulla base d'automatismi comunque denominati.

Per la realizzazione dei progetti obiettivi, l'Amministrazione definisce con i Responsabili di Settore gli obiettivi che intende raggiungere destinando, a questa finalità, l'intera quota delle residue risorse del fondo 2008.

Il Responsabile del Settore dovrà predisporre, entro e non oltre il 23 Febbraio 2008, le proposte di progetti obiettivi. Ciascun progetto dovrà indicare:

- 1) descrizione sommaria del progetto e risultato che s'intende conseguire;
- 2) numero di dipendenti interessati e, in caso di progetto intersettoriale, sottoscrizione congiunta dei relativi responsabili;
- 3) modalità e tempi di realizzazione del progetto;
- 4) proposta di valutazione economica del progetto con indicazione delle modalità di ripartizione degli importi tra i vari dipendenti interessati.

Entro il 15 Marzo 2008, la delegazione trattante s'impegna a verificare i progetti obiettivi al fine di farli approvare dalla Giunta C.le entro il mese di Marzo 2008.

I progetti obiettivi, prima della loro approvazione, dovranno essere illustrati alla delegazione trattante di parte Sindacale non tanto per quanto riguarda il contenuto, ma per quanto attiene una giusta distribuzione delle risorse e la tempistica d'approvazione del progetto.

Ai Responsabili di Settore sarà assegnato un *budget*, sia pure del tutto indicativo e suscettibile d'adequamenti, budget determinato principalmente tenendo conto delle risorse umane assegnate al settore stesso: allo scopo i Responsabili saranno tenuti a contattare l'Ufficio Personale per conoscere l'entità del budget che sarà assegnato.

Al fine di evitare evidenti disparità di trattamento a favore degli uffici che ricevono incentivi *ex lege*, si concorda che le quote di produttività collettiva, destinate ai progetti obiettivi, siano **cumulate** con gli incentivi riconosciuti in virtù di specifiche disposizioni normative (es.: nell'ambito dei lavori pubblici, dell'urbanistica, dei tributi, nonché dei compensi corrisposti con proventi dal Codice della strada o dall'associazione intercomunale) fino all'importo individuale massimo complessivo (progetti + incentivi vari) a pari a € 1.200,00. La quota individuale di produttività collettiva eccedente tale importo, sarà riportata nell'anno seguente nella parte variabile del fondo¹.

¹ **Es:** un dipendente che percepisce €1.000,00 per progettazione (+) €300,00 per progetto-obiettivo potrà ricevere, per quest'ultima voce, al massimo €200,00. I rimanenti €100,00 non liquidati, saranno riportati sul fondo del 2009. **Es.:** Un dipendente percepisce €2.500,00 per progettazione, non potrà percepire nulla come progetto obiettivo.

I dipendenti che effettueranno ore di progetto obiettivo **fuori** dal normale orario di lavoro, dovranno obbligatoriamente strisciare il badge secondo le indicazioni ricevute dall'Ufficio Personale e, in ogni caso, conteggiandole separatamente dalle altre ore straordinarie, per evitare che le stesse possano essere liquidate o recuperate due volte.

Per consentire le operazioni di verifica e di liquidazione della produttività collettiva 2008, le relazioni dei Responsabili di Settore relative alla valutazione dei progetti obiettivi dei propri collaboratori, dovranno pervenire al Segretario – Direttore Generale e al Responsabile dell'Ufficio Personale entro il 28 Febbraio 2009.

Le relazioni dovranno contenere le indicazioni in merito allo stato d'attuazione degli obiettivi, il loro raggiungimento e la relativa quota da liquidare ai dipendenti.

Le risorse di produttività collettiva non distribuite per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, saranno riportate nell'anno seguente nella parte variabile del fondo.

Articolo 7 **CONTESTAZIONE della VALUTAZIONE**

Nei casi di contestazione della valutazione, sia per la distribuzione della produttività collettiva sia per la progressione economica orizzontale, dovrà essere presentato ricorso entro 5 (cinque) giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione.

Le motivazioni **del dipendente** saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, alla presenza del Segretario Comunale, del Responsabile del Settore interessato e del dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale). La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 5 (cinque) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Responsabile del Settore. Pertanto, resta ferma in ogni caso l'autonomia decisionale del Responsabile del Settore.

Nel caso di contestazione in merito alla quantificazione della retribuzione di risultato dei dipendenti di categoria D individuati come **Responsabili** di Settore, si precisa che l'eventuale contestazione dovrà essere presentata al Segretario C.le entro 5 (cinque) giorni dall'avvenuta comunicazione della valutazione finale.

Le motivazioni addotte dal dipendente saranno esaminate e verbalizzate in contraddittorio, alla presenza del Sindaco, del Segretario Generale, del Nucleo di Valutazione e del dipendente stesso (con possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale). La decisione finale, inappellabile all'interno dell'Ente, che dovrà essere assunta entro 5 (cinque) giorni dalla presentazione della contestazione, spetta al Segretario Generale sentito il Nucleo di Valutazione.

Articolo 8

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI all'INTERNO DELLA CATEGORIA

La valutazione è effettuata secondo il metodo previsto nel presente accordo. Il punteggio massimo attribuibile ai singoli fattori di valutazione è indicato nelle successive tabelle.

S'effettuerà un'unica valutazione per tutti i dipendenti entro il corrente anno.

Le graduatorie per il personale d'appartenenza dei singoli settori sono stilate a cura dei Responsabili di Settore e trasmesse al Segretario/Direttore Generale che provvede a compilare e rendere nota la graduatoria generale del personale cui è riconosciuto il beneficio della progressione economica, compresi gli stessi Responsabili di Settore.

La valutazione dei Responsabili di Settore ai fini della progressione economica è rimessa al Segretario/Direttore Generale ed è effettuata sulla base delle risultanze dell'attività del nucleo di valutazione per l'attribuzione dell'indennità di risultato.

La progressione economica orizzontale è effettuata secondo i seguenti criteri:

❖ La progressione sulla prima posizione economica, successiva a quell'iniziale del percorso di carriera, è consentita ai dipendenti delle categorie A, B, C e D che possono far valere almeno 3 anni d'esperienza professionale nella posizione economica d'appartenenza alla data d'assegnazione della progressione.

❖ La progressione sulla posizione economica successiva a quella conseguita a seguito del primo passaggio nel percorso di carriera, è consentita ai dipendenti delle categorie A, B e C che possano far valere almeno due anni d'esperienza professionale nella posizione economica d'appartenenza alla data d'assegnazione della progressione.

❖ La progressione sulla posizione economica successiva a quella conseguita a seguito del primo passaggio nel percorso di carriera, è consentita ai dipendenti delle categorie D che possano far valere almeno tre anni d'esperienza professionale nella posizione.

❖ Nell'ambito d'ogni graduatoria non è possibile ottenere più di una progressione.

❖ Sono comunque esclusi dalle graduatorie di merito, ai fini della progressione economica orizzontale, i dipendenti che non abbiano conseguito il punteggio minimo di **60/100**.

❖ In caso di parità di valutazione, sarà disposta la progressione economica del dipendente con più anni d'anzianità di servizio.

Per valutare l'anzianità / esperienza acquisita, si prendono in considerazione:

1) gli anni di servizio attribuendo due punti l'anno per il servizio prestato nell'attuale categoria d'appartenenza;

2) un punto l'anno per il servizio prestato in categorie inferiori;

3) i periodi inferiori l'anno e superiori ad un mese sono calcolati proporzionalmente.

❖ Si ricorda che il personale comandato c/o l'Azienda USL di Castel San Giovanni, s'avvale di questi criteri per le progressioni orizzontali, previa valutazione del proprio Responsabile di Settore.

METODOLOGIA di VALUTAZIONE della PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA "A"

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio Fattori
------------------------	---------------------------	----------------------

1) Esperienza acquisita		30
2) Qualità della prestazione individuale resa		40
Puntualità e precisione	15	
Capacità d'adattamento	15	
Capacità d'iniziativa	10	
3) Risultati conseguiti		30
Grado di conseguimento degli incarichi affidati	20	
Qualità dei rapporti con i colleghi e/o con l'esterno	10	
TOTALE		100

CATEGORIA "B"

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori
1) Esperienza acquisita		20
2) Risultati conseguiti		30
Grado di conseguimento degli incarichi affidati	10	
Grado di partecipazione ai processi produttivi	10	
Capacità d'iniziativa	10	
3) Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito d'interventi formativi e informativi d'aggiornamento		10
4) Impegno profuso		10
5) Qualità della prestazione individuale resa		30
Puntualità e precisione	10	
Capacità d'adattamento	10	
Capacità di relazione con i colleghi e/o con l'esterno	10	
TOTALE		100

CATEGORIA "C"

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori
1) Risultati conseguiti		40
Grado di conseguimento degli incarichi affidati	20	
Capacità d'iniziativa	10	
Grado di partecipazione ai processi produttivi	10	

2) Arricchimento professionale		20
Capacità applicativa degli elementi informativi/formativi ricevuti	20	
3) Impegno profuso		10
4) Qualità delle prestazioni individuale resa		30
Puntualità e precisione	10	
Capacità d'adattamento	10	
Capacità di relazione con i colleghi e/o con l'esterno	10	
TOTALE		100

CATEGORIA "D"

FATTORI / SOTTOFATTORI	Max punti sottofattori	Punteggio fattori
1) Risultati conseguiti		30
Grado di conseguimento degli incarichi affidati	10	
Qualità dei rapporti con i colleghi, gli amministratori e con l'esterno	10	
Grado di partecipazione ai processi produttivi	10	
2) Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisto anche a seguito d'interventi formativi e d'aggiornamento		20
Capacità applicativa degli elementi informativi ricevuti	10	
Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o	10	
3) Impegno profuso		20
4) Qualità delle prestazioni individuale resa		30
Puntualità e precisione	10	
Capacità d'adattamento	10	
Capacità d'iniziativa	10	
TOTALE		100

Articolo 9 FORMAZIONE e AGGIORNAMENTO

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e i profili professionali.

A tal fine l'Ente destina ogni anno un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore al 1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. del 01-04-1999.

L'ente promuove direttamente o tramite agenzie o istituzioni a ciò preposte forme di formazione/aggiornamento. La formazione e l'aggiornamento dovrà favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale d'appartenenza da un lato, e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Norme e modalità per compensare il tempo occorrente per il viaggio durante le giornate di formazione e aggiornamento

Con riferimento alla norma contrattuale di cui all'art. 41 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali che non considera il tempo occorrente per il viaggio ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale, si concorda la possibilità d'autorizzare l'anticipo

o il posticipo della giornata lavorativa di 8 (otto) ore quando il giorno della trasferta cada in una giornata lavorativa di 5 (cinque) ore.

Esempio:

corso d'aggiornamento a Bologna con inizio alle 09:00 e termine alle 14:00 di Lunedì, pertanto giornata lavorativa di 5 (cinque) ore. Partenza alle ore 07:00 e ritorno alle ore 17:00.

Il C.C.N.L. Regioni - Enti Locali considera solo le ore effettive del corso (5) che corrispondono a quelle della giornata lavorativa (5) e non consente nessun riposo compensativo per lavoro straordinario anche se, il tempo effettivamente impiegato, è stato di 10 (dieci) ore.

Chiedendo l'autorizzazione al proprio Responsabile di Settore di poter invertire, anticipando, la giornata lavorativa di 8 (otto) ore dal Martedì al Lunedì, parzialmente si compensa il tempo impiegato per il viaggio.

Letto confermato e sottoscritto:

Guida dr.ssa Iorio

Segretario Generale / Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Modenesi Fausto	delegato provinciale C.G.I.L
Carella Danila	R.s.u. C.G.I.L.
Cattivelli Cristina	R.s.u. C.G.I.L.
Galli Marina	R.s.u. C.G.I.L.
Ernesto Labò	R.s.u. U.i.l.
Fausto Rosi	delegato provinciale C.I.S..L
Stefano Benzo	R.s.u. SULPM