

COMUNITÀ MONTANA DELLA LESSINIA

Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2008

I N D I C E

- Art. 1 La costituzione del fondo per il lavoro straordinario ex art.14 del CCNL**
- Art. 2 La costituzione del fondo ex art.15 CCNL**
- Art. 3 La destinazione del fondo ex art.17 CCNL**
- Art. 4 La progressione economica orizzontale**
- Art. 5 Gli istituti collegati all'organizzazione del lavoro: responsabilità, disagio, indennità**
- Art. 6 Fondo incentivi per la progettazione - art. 18 della L. 109/94**
- Art. 7 L'incentivazione della produttività**
- Art. 8 Sistema di valutazione permanente**

L'anno 2009 il giorno trenta del mese di luglio alle ore 10.30

Presso gli uffici della Comunità Montana della Lessinia, in Piazza Borgo, 52 – Bosco Chiesanuova (VR)

Si sono riunite le Delegazioni trattanti costituite ai sensi dell'art. 10 del CCNL .

Sono presenti:

per la delegazione Trattante di Parte Pubblica:

- Dott. Giorgio Consolaro Segretario Generale della Comunità Montana della Lessinia

per la delegazione trattante di parte sindacale:

la R.S.U.

- Andrea Massella

Le Federazioni Sindacali Territoriali.

Giancarlo Zenati – FIST CISL

Le parti hanno definito mediante contrattazione decentrata integrativa le materie ad essa demandate così come risultano specificate nel seguente accordo.

ART. 1

COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO - Art. 14 CCNL

Fondo art.31 lettera a) del CCNL 1995	€ 3.188,65	Art.14.1
Aumento fondo per l'anno 2008 per eventi straordinari	€ 4.983,57	
Risparmi accertati (a consuntivo)		Art.14.3
TOTALE	€ 8.172,22	

Le parti, considerati gli eventi straordinari intervenuti nel corso dell'anno 2008, concordano per l'anno 2008 la liquidazione del lavoro straordinario oltre il limite individuale di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 01.04.1999 per i seguenti dipendenti:

- Valbusa Michele Cat. C/2

ART. 2

COSTITUZIONE FONDO ART. 31 CCNL 2002 / 2005

Art. 31 comma 2 CCNL 02/05				Euro	
F I S S A	Art. 15.1 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l.	01.04.1999	Fondo produttività 1998	€ 38.406,29	
	Art.15. 1. f	01.04.1999	Risp discipl art. 2, comma 3 Dlgs 165/2001	€ 0,00	
	Art.15. 1.g	01.04.1999	LED 1998	€ 4.090,36	
	Art. 15.1.h	01.04.1999	Indennità di funzione (art. 34, comma 4, CCNL 06.07.95	€ 0,00	
	Art. 15.1. i	01.04.1999	risparmi dirigenza	€ 0,00	
	Art. 15.1. j	01.04.1999	0,52% monte salari 1997	€ 1.528,34	
	Art. 15.1. l	01.04.1999	risorse personale trasferito	€ 0,00	
	Art.15. 5	01.04.1999	incremento dotazione organica	€ 0,00	
	Art.14. 4	01.04.1999	Riduzione 3% straordinario	€ 0,00	
	Art.4.1	05.10.2001	1,1% monte salari 1999	€ 2.991,44	
	Art.32.1	22.01.2004	0.62% monte salari 2001	€ 2.119,76	
	Art.32.2	22.01.2004	0,50% monte salari 2001	€ 1.709,49	
	Art.4.2	05.10.2001	R.I.A. personale cessato dal 01.01.2000	€ 4.433,72	
	Art.32.7	22.01.2004	0,20% monte salari 2001 (Dichiarazione Congiunta 1 CCNL 09.05.2006)	€ 0,00	
	Art.4. 1	22.01.2004	0,5% monte salari 2003 (pers.-39% entrate correnti)	€ 1.552,17	
	D.C. 14 a	22.01.2004	art. 1 comma 3, CCNL 05.10.01 Diff. costo fasce peo 2001	€ 215,76	
	D.C. 14 b	22.01.2004	art. 29 comma 5 CCNL 11.01.04 Diff. costo fasce peo 2003	€ 703,56	
	D.C. 4	09.05.2006	Diff. costo fasce peo 2006	€ 338,52	
	D.C. 4	09.05.2006	Diff. costo fasce peo 2007	€ 638,30	
	Art. 8. 2	11.04.2008	0,6% monte salari 05 (personale -39% entrate correnti)	€ 1.923,00	
Totale Parte Fissa				€ 60.650,71	

Art, 31 comma 3 CCNL 02/05						
VARIABLE	Art. 15 1 c	01.04.1999	Risp. Gest. Art. 32 CCNL 1995 art. 3 CCNL 1996	€ 0,00		
	Art. 15 1 d	01.04.1999	Spons. Convenz. Contrib. Art. 4 4 CCNL 1996	€ 0,00		
	Art. 15 1 e	01.04.1999	20% risparmio da part time art. 1 57 L. 662/96	€ 3.442,94		
	Art. 15 1 k	01.04.1999	Art. 4 3 CCNL 05.10.2001 ICI, Merloni, Etc	€ 44.586,21		
	Art. 15 1 m	01.04.1999	risparmi straordinario art. 14	€ 0,00		
	Art. 15 2	01.04.1999	1,2% monte salari 1997	€ 0,00		
	Art. 15 5	01.04.1999	attivazione nuovi servizi	€ 0,00		
	Art. 15 5	01.04.1999	processi di riorganizzazione	€ 0,00		
	Art. 15 5	01.04.1999	potenziamento servizi esistenti	€ 0,00		
	Art. 15 5	01.04.1999	incr.dotaz.organ. 2004 e 2005	€ 0,00		
	Art. 15 5	01.04.1999	Piani straordinari di Attività	€ 0,00		
	Art. 17 5	01.04.1999	recupero produttività non liquidata	€ 0,00		
	Art.54	14.09.2000	intestivazione messi notificatori	€ 0,00		
	Art.4 2 a	09.05.2006	0,3% monte salari 2003 (pers. 25/32 % entrate correnti)	€ 0,00		
	Art.4 2 a	09.05.2006	0,3/0,7% monte salari 2003 (pers. -25% entrate correnti)	€ 0,00		
	Art. 8 3 a	11.04.2008	0,3% monte salari 2005 (pers. 25/32 % entrate correnti)	€ 0,00		
	Art. 8 3 a	11.04.2008	0,3/0,7% monte salari 2005 (pers. -25% entrate correnti)	€ 0,00		
	Totale Parte Variabile				€ 48.029,15	
	TOTALE FONDO PRODUTTIVITÀ				€ 108.679,86	

ART. 3.

Sulla base dei criteri di seguito specificati il fondo viene ripartito ai sensi dell'art.17 del CCNL nel seguente modo:

RIPARTIZIONE DEL FONDO ART. 17 CCNL 1.04.1999				
Art. 17, comma 2, lett. b)		Progressioni Economiche Orizzontali		
FISSO	1999/2007	0	€ 22.487,64	
	2008	0	€ 2.823,39	
	TOTALE		Totale P.E.O.	
			€ 25.311,03	
	Indennità di Comparto (art.33 CCNL 02/05)			
	2008		€ 7.154,20	
	TOTALE		Indennità di comparto	
			€ 7.154,20	
lett. c	Enti con Dirigenza Posiz. Organizz. (posiz.+risultato)		€ 5.000,00 ⁽¹⁾	
	Enti con Dirigenza Posiz. Organizz. (posiz.+risultato)		€ 5.000,00	
	Totale Parte Fissa		€ 37.465,23	

Art, 17 comma 2 CCNL 01.04.99					
VARIABLE	a		PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 18.813,98	
	d			orario notturno etc	€ 0,00
				turno	€ 0,00
				rischio	€ 360,00
				reperibilità	€ 0,00
				maneggio valori	€ 0,00
	e		disagio	€ 4.683,91	
	f		responsabilità (Min.0,00 – Max. 2.500,00)	€ 5.000,00	
	i		specifiche responsabilità (Euro 300)	€ 0,00	
	g			merloni	€ 42.356,74
				Ici	€ 0,00
	d			convenzioni e contributi	€ 0,00
				sponsorizzazioni	€ 0,00
	Art. 15 5				
	Art. 32 7		2002/2005		
	Totale Parte Variabile (senza e con produttività collettiva)			€ 52.400,65	€ 71.214,63
	TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'				€ 108.679,86

⁽¹⁾ Solo per l'anno 2008 e da concordare di anno in anno

ART. 4

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Premesso che l'art. 9 del C.C.N.L. 11.04.2008 prevede che la permanenza nel livello sia fissata in anni 2, si ritiene di procedere al progressivo riallineamento delle Progressioni Economiche Orizzontali in base a tale periodo.

In via transitoria, pertanto, nell'anno 2008 sono attivate le seguenti progressioni:

- dal 01.01.2008
 - a. quanti abbiano maturato i requisiti previsti dall'art. 4 del C.C.D.I. 2006;
 - b. quanti maturerebbero i requisiti nell'anno 2009 per i dipendenti di categoria "C";
- dal 31.12.2008 quanti maturerebbero i requisiti nell'anno 2009 per i dipendenti di categoria "D";

- dal 01.07.2009 quanti abbiano raggiunto il periodo minimo di anni 2 al 31.12.2008 per i dipendenti di categoria "C" e "D";

Sulla base di tali criteri per l'anno 2008 sono state previste le progressioni orizzontali riportate nel seguente schema:

dalla fascia			alla fascia	N° progressioni	Costo progressione €	Costo progressioni nella fascia €
--------------	--	--	-------------	-----------------	-------------------------	---

da	A1	a	A2	0	€ 237,66	€ 0,00
da	A2	a	A3	0	€ 361,28	€ 0,00
da	A3	a	A4	0	€ 324,68	€ 0,00
da	A4	a	A5	0	€ 385,22	€ 0,00
Totale Progressione Categoria A						€ 0,00

da	B1	a	B2	0	€ 312,98	€ 0,00
da	B2	a	B3	0	€ 717,50	€ 0,00
da	B3	a	B4	0	€ 288,91	€ 0,00
da	B4	a	B5	0	€ 338,20	€ 0,00
da	B5	a	B6	0	€ 362,69	€ 0,00
da	B6	a	B7	0	€ 692,06	€ 0,00
Totale Progressione Categoria B						€ 0,00

da	C1	a	C2	0	€ 502,35	€ 0,00
da	C2	a	C3	1	€ 595,79	€ 595,79
da	C3	a	C4	0	€ 701,45	€ 0,00
da	C4	a	C5	0	€ 835,91	€ 0,00
Totale Progressione Categoria C						€ 595,79

*	da	D1	a	D2	1	€ 1.123,61	€ 0,00
	da	D2	a	D3	1	€ 2.227,60	€ 2.227,60
*	da	D3	a	D4	2	€ 1.126,26	€ 0,00
	da	D4	a	D5	0	€ 1.227,53	€ 0,00
	da	D5	a	D6	0	€ 1.890,92	€ 0,00
Totale Progressione Categoria D						€ 2.227,60	

* A far data dal 31.12.2008

Totale Generale Progressione Economica **€ 2.823,39**

ART. 5

Istituti contrattuali collegati all'organizzazione del lavoro

Per quanto riguarda l'attribuzione dell'indennità di disagio, le parti fanno riferimento all'art. 5 dell'accordo decentrato per l'anno 2005 confermandone gli importi e le modalità di erogazione; si conferma l'attribuzione dell'indennità di rischio di € 30,00 al Guardia Parco motivata dalla sua prevalente attività sul territorio.

Secondo quanto previsto dall'art. 5 del Contratto Decentrato Integrativo dell'anno 2006, le parti concordano di attribuire l'indennità di cui all'art. 17 lett. f del C.C.N.L. 1998/2001 alle seguenti figure professionali:

Dipendente	Cat.		Importo €
Massella Andrea	D2	Responsabile Ufficio Economico-Finanziario, Economato e Contratti	2.000,00
Benedetti Michele	C5	Responsabile del Procedimento per la tenuta del Protocollo Informatico, la Gestione dei Flussi Documentali e degli Archivi, nonché dell'URP	1.000,00
Valbusa Michele	C2	Responsabile del Procedimento per rilevazione presenze del personale , calcolo missioni e rimborso spese e tenuta registri determinazioni	2.000,00
TOTALE			5.000,00

ART. 6

FONDO INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE - ART. 18 DELLA L. 109/94

Il fondo per gli incentivi alla progettazione di cui all'art. 18 della L. 109/94 è ripartito secondo i criteri fissati dall'art. 20 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Una quota di tale fondo pari al 5% (per il 2008 pari ad € 2.229,47), viene destinata al Fondo per la Produttività Collettiva, da ripartire, in parti uguali, tra il personale dell'Area Amministrativa e dell'Area Economico Finanziaria.

ART. 7

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ

Il fondo per l'incentivazione della produttività è collegato agli obiettivi definiti dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e ai risultati effettivamente conseguiti.

Le risorse ad esso assegnate sono finalizzate all'erogazione di compensi incentivanti correlati all'effettiva partecipazione ed al raggiungimento degli obiettivi previsti nel suddetto Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Le parti convengono di ripartire il fondo per la produttività 2008 secondo i medesimi criteri stabiliti dall' art. 6 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2001, sottoscritto in data 22.05.2002 e precisamente:

1. 60% in base alle presenze in servizio e alla categoria retributiva di appartenenza
2. 40% in base alla valutazione individuale.

1. PRESENZA E CATEGORIA RETRIBUTIVA

a) Presenza in servizio:

Verrà calcolata percentualmente in base all'effettiva presenza in servizio, partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui, con detrazione di tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:

- Ferie, Permessi sostitutivi delle festività sopresse
- Infortuni sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio
- Permessi retribuiti, sindacali, cariche politiche e calamità naturali
- Riposi compensativi o recupero straordinario
- Lutti familiari
- Astensione obbligatoria per maternità

b) Categoria retributiva ricoperta:

Categoria A: 1,55

Categoria B : 1,75

Categoria C : 1,85

Categoria D : 2,00

2. VALUTAZIONE INDIVIDUALE

I segretario generale provvederà ad attribuire ad ogni singolo dipendente un coefficiente da 1 a 1,50 con riferimento a ciascuno dei seguenti fattori:

- Grado di raggiungimento delle incombenze affidate
- Grado della complessità delle incombenze affidate
- Qualità delle prestazioni
- Impegno e livello di autonomia dimostrata
- Comportamento su lavoro

ART. 8

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

Il valutatore deve essere un dirigente che abbia conoscenza diretta dell'operato del dipendente, prevedendo, quando tale conoscenza diretta non possa concretizzarsi, una collaborazione del diretto responsabile del dipendente stesso (co-valutatore)

Il personale individuato nelle posizioni organizzative sarà valutato dal nucleo di valutazione o da altro organismo a tal fine individuato

Oggetto della valutazione deve essere la prestazione professionale e non le caratteristiche della personalità del dipendente.

Devono essere previsti almeno due colloqui intermedi per garantire la possibilità ai dipendenti di potersi correggere nell'eventualità di un andamento negativo della loro prestazione professionale.

La comunicazione finale redatta dai dirigenti responsabili in conferenza di servizio, deve dare la possibilità al dipendente, anche assistito da un rappresentante sindacale delle Federazione a cui aderisce, di verbalizzare, in calce al documento di valutazione l'eventuale dissenso.

L'esito complessivo della valutazione deve essere oggetto di incontro in delegazione trattante per verificare l'aderenza della valutazione ai criteri previsti esplicitando le situazioni di dissenso verbalizzate.

Per rendere oggettive tali valutazioni previste nel presente accordo si fa ricorso agli schemi sintetici allegati al presente contratto.

L'accordo su tali schemi costituisce parte integrante del presente articolo.

1. Esempio**Scheda di valutazione**

Dipendente.....

Categoria professionaleProfilo professionale.....

A) Valutazione delle prestazioni rese

FATTORE DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE		
Ha portato a compimento i piani di lavoro assegnati in modo	Parziale 1	Completo 1.25	Ottimale 1.50
Importanza dei piani di lavoro assegnati	Limitata 1	Significativa 1.25	Rilevante 1.50
Totale punteggio Valutazione delle prestazioni rese			

B) Valutazione della qualità della prestazione e del comportamento sul lavoro

FATTORE DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE		
Qualità della prestazione	Migliorabile 1	Buona 1.25	Ottimale 1.50
Impegno e autosufficienza dimostrata	Migliorabile 1	Buono 1.25	Ottimale 1.50
Comportamento sul lavoro §	Corretto 1	Buono 1.25	Ottimale 1.50
Totale punteggio Valutazione della qualità della prestazione			

C) Valutazione dell'arricchimento professionale

FATTORE DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE		
Il dipendente ha appreso (autoapprendimento, affiancamento, formazione) nuove conoscenze su	Questioni semplici e tipiche del suo profilo professionale 1	Questioni di discreta complessità o riferibili ad un diverso profilo professionale 1.25	Questioni di rilevante complessità 1.50
Il dipendente a seguito di mobilità interna ha fatto fronte all'adeguamento delle sue conoscenze professionali su	Questioni semplici e tipiche del suo profilo professionale 1	Questioni di discreta complessità o riferibili ad un diverso profilo professionale 1.25	Questioni di rilevante complessità 1.50
Titolo di studio	Obbligo 1	Maturità 1.25	Laurea 1.50
Totale punteggio Valutazione dell'arricchimento professionale			

D) Esperienza professionale

Punti 0,25 per ogni anno di servizio nell'attuale posizione economica
 Punti 0,10 per ogni anno di servizio nelle posizioni economiche inferiori.

Punteggio**Valutazioni sintetiche**

Remunerazione Fondo Produttività Punteggio A+B	
Progressione Economica Orizzontale (Categoria A B2 B4 C2) Punteggio A+B+D	
Progressione economica orizzontale (tutte le altre progressioni) Punteggio A+B+C	
Il parametro D) "Esperienza professionale" viene utilizzato a parità di punteggio nella valutazione del dipendente sui criteri di cui alle lettere A) B) e C).	

Valutazione del risultato per i dipendenti individuati nelle posizioni organizzative

La valutazione del personale individuato nelle posizioni organizzative sarà effettuata, utilizzando il seguente schema, dal nucleo di valutazione:

Dipendente.....

Categoria professionale

Responsabile dell'Area/Servizio.....

(Punti 120 massimi concedibili)

1. Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PEG, nel rispetto dei tempi <i>Max 40/120</i>	
2. Valutazione della professionalità dimostrata in relazione alla qualità dei lavori eseguiti <i>Max 25/120</i>	
3. Capacità organizzative, di coordinamento e di coinvolgimento positivo e proficuo dei collaboratori, rendendoli partecipi degli obiettivi assegnati al responsabile d'area/servizio, utilizzandone al meglio attitudini e potenzialità, con conseguente adozione dei necessari provvedimenti in caso di inadempienza e/o disfunzioni <i>Max 25/120</i>	
4. Grado di collaborazione con gli altri responsabili d'Area/Servizio, con i dipendenti, con il Segretario Generale e con gli Amministratori <i>Max 15/120</i>	
5. Correttezza di comportamento sul lavoro con i cittadini, con i colleghi, con i superiori e con gli amministratori. Correttezza intesa anche come cordialità e rispetto <i>Max 6/120</i>	
6. Capacità di gestire situazioni diverse dalla pura normalità, ovvero emergenza, senza chiedere od aspettare interventi esterni o superiori, ma fornendo al personale tutte le necessarie indicazioni per affrontare e risolvere le varie evenienze <i>Max 9/120</i>	
TOTALE	

IL SEGRETARIO GENERALE

IL REVISORE DEI CONTI

ESPERTO ESTERNO

Gli importi da attribuire in relazione alla valutazione sono determinati secondo la seguente tabella:

Fino a 59 punti	10% della Retribuzione di Posizione
Da 60 punti a 79 punti	15% della Retribuzione di Posizione
Da 80 punti a 99 punti	20% della Retribuzione di Posizione
Da 100 punti a 120 punti	25% della Retribuzione di Posizione *

(*) 30% della Retribuzione di posizione per le posizioni organizzative conferite ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 22.01.2004.

Letto, confermato e sottoscritto.

Bosco Chiesanuova, 30 Luglio 2009

R.S.U.

**Federazioni Sindacali
Territoriali**

Parte Pubblica

F.to Andrea MASSELLA

F.to Giancarlo ZENATTI

F.to Dott. Giorgio Consolaro