

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
ANNO 2009

INDICE

- 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 Progetti strategici**
- Art. 9 Sistema di valutazione permanente**

L'anno 2009 il giorno tre del mese di dicembre 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 2009 per eventi straordinari	€ 4.811,35	
Risparmi accertati (a consuntivo)		Art.14.3
TOTALE	€ 8.000,00	

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		Risp discipl art. 2, comma 3 Dlgs 165/2001	€ 0,00	
	Art.15. 1.g		LED 1998	€ 4.090,36	
	Art. 15.1.h		Indennità di funzione (art. 34, comma 4, CCNL 06.07.95)	€ 774,68	
	Art. 15.1. i		risparmi dirigenza	€ 0,00	
	Art. 15.1. j		0,52% monte salari 1997	€ 1.528,34	
	Art. 15.1. l		risorse personale trasferito	€ 0,00	
	Art.15. 5		incremento dotazione organica	€ 0,00	
	Art.14. 4	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		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	
D.C. 1	2008-2009	Differenza Costo fasce Peo 2009	€ 436,48		
Totale Parte Fissa				€ 61.861,87	

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	€ 0,00	
	Art. 15 1 k	01.04.1999	Art. 4 3 CCNL 05.10.2001 ICI, Merloni, Etc	€ 4.461,47	
	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	€ 3.000,00	
	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	Incentivazione 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	0,3/0,9% monte salari 2005 (pers. -25% entrate correnti)	€ 0,00	
	Art. 4 2 a	04.06.2009	1% monte salari 2007 (pers. -38% entrate correnti, ecc.)	€ 0,00	
	Art. 4 2 b	04.06.2009	1,5% monte salari 2007 (pers. -31% entrate correnti, ecc.)	€ 0,00	
			Rimborso emolumenti per personale in comando presso altri enti (Progressione orizzontale ed indennità di comparto)	€ 3.133,02	
Totale Parte Variabile				€ 10.594,49	
TOTALE FONDO PRODUTTIVITÀ				€ 72.456,36	

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	1999/2008	0		€ 28.687,16
	2009	0		€ 3.384,69
	TOTALE			Totale P.E.O. € 32.071,85
	Indennità di Comparto (art.33 CCNL 02/05)			
	2009			€ 7.082,45
	TOTALE			Indennità di comparto € 7.082,45
	lett. c	Enti con Dirigenza Posiz. Organizz. (posiz.+risultato) ⁽¹⁾		
Totale Parte Fissa				€ 44.154,30

Art, 17 comma 2 CCNL 01.04.99					
VARIABLE	a		PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 13.128,54	
	d			orario notturno etc	€ 0,00
				turno	€ 0,00
				rischio	€ 360,00
				reperibilità	€ 0,00
				maneggio valori	€ 0,00
	e		disagio	€ 3.575,00	
	f		responsabilità (Min.0,00 – Max. 2.500,00)	€ 4.000,00	
	i		specifiche responsabilità (Euro 300)	€ 0,00	
	g			merloni	€ 4.238,52
				Ici	€ 0,00
	d			convenzioni e contributi	€ 0,00
				sponsorizzazioni	€ 0,00
	Art. 15 5	01.04.1999			€ 3.000,00
Art. 32 7	2002/2005	Accantonamento 0,20% Monte Salari 2001		€ 0,00	
Totale Parte Variabile (senza e con produttività collettiva)				€ 15.173,52	
TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'				€ 72.456,36	

⁽¹⁾ Solo per l'anno 2009 e da concordare di anno in anno

ART. 4

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Per quanto riguarda le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2009 si conferma quanto previsto dall'art. 4 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anno 2008, sottoscritto in data 30.07.2009.

Sulla base dei criteri stabiliti dal sopraccitato art. 4 del C.C.D.I. 2008, per l'anno 2009 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	0	€ 595,79	€ 0,00
* da	C3	a	C4	1	€ 701,45	€ 188,85
da	C4	a	C5	0	€ 835,91	€ 0,00
Totale Progressione Categoria C						€ 188,85

da	D1	a	D2	0	€ 1.123,61	€ 0,00
da	D2	a	D3	0	€ 2.227,60	€ 0,00
* da	D3	a	D4	2	€ 1.126,26	€ 1.212,90
* da	D4	a	D5	3	€ 1.227,53	€ 1.982,94
da	D5	a	D6	0	€ 1.890,92	€ 0,00
Totale Progressione Categoria D						€ 3.195,84

* A far data dal 01.07.2009

Totale Generale Progressione Economica **€ 3.384,69**

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	D3	Responsabile Ufficio Economico-Finanziario, Economato e Contratti	2.000,00
Valbusa Michele	C3	Responsabile del Procedimento per rilevazione presenze del personale, calcolo missioni e rimborso spese e tenuta registri determinazioni, rilevazione trimestrale e conto annuale del personale	2.000,00
TOTALE			4.000,00

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 2009 pari ad € 222,94), viene destinata al Fondo per la Produttività Collettiva, da ripartire, in parti uguali, tra il personale 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 2009 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 alla presenza 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

Il 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

PROGETTI STRATEGICI

Le risorse relative ai piani strategici sono destinate a finanziare progetti attinenti allo svolgimento di servizi aggiuntivi o che comportano un impegno maggiore in termini di qualità e organizzazione del lavoro, di flessibilità di orario, di acquisizione delle competenze.

Il fondo di cui alle Art. 15, comma 5 del Contratto 01.04.1999, per l'anno 2009, è pari ad € 3.000,00.

Le parti concordano l'approvazione di un progetto finalizzato per la realizzazione di quanto segue:

L'ente ha la necessità di produrre alla Regione Veneto un monitoraggio con relativa rendicontazione di una serie finanziamenti regionali relativi ad annualità pregresse concessi alla Comunità Montana della Lessinia per gli esercizi finanziari dal 1994 al 2007, sulla base delle seguenti normative:

- Legge 97/94 - "Fondo nazionale per la montagna";
- D. Lgs. 504/92 art. 41 - "Fondo nazionale per gli investimenti";
- L.r. 2/94 Artt. 20-21-22 - "Provvedimenti per il consolidamento e lo sviluppo dell'agricoltura di montagna e per la tutela e la valorizzazione dei territori montani"

Per ogni annualità e per ogni finanziamento si dovranno fornire tramite un apposito database predisposto dalla Regione Veneto, tutti i documenti comprovanti la spesa sostenuta, quali atti di approvazione di progetto, atti di impegno di spesa, atti di liquidazione, mandati di pagamento ecc..

Per la realizzazione del progetto le parti, considerata l'attuale dotazione del personale in servizio e tenuto conto della mole di lavoro da svolgere oltre alle normali attività, individuano i seguenti dipendenti dell'Area Economico Finanziaria:

- Andrea Massella - Istruttore direttivo - categoria D
- Michele Valbusa - Istruttore amministrativo - categoria C

Le attività per l'attuazione di tale progetto potranno essere svolte al di fuori del normale orario di lavoro, in base alle esigenze per assicurare il completamento dell'iniziativa entro il 1° semestre del 2010.

L'attribuzione del compenso verrà disposta con proprio atto dal Segretario Generale, sulla base dello stato di avanzamento del progetto, sentito il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria.

ART. 9

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, 03 dicembre 2009

R.S.U.

**Federazioni Sindacali
Territoriali**

Parte Pubblica

F.to Andrea MASSELLA

F.to Giancarlo ZENATTI

F.to Dott. Giorgio Consolaro