

COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA – Provincia di VENEZIA
Via Repubblica, 34/36 30010 CAMPAGNA LUPIA (VE)
P.IVA e C.F. 00617710272

C.C.D.I. 2008 / 2009 “INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA’ 2008/2009”

Addì dieci (10) del mese di aprile (4) dell’anno 2009, alle ore 10.00 presso la sede municipale del Comune di Campagna Lupia (Ve), si sono riunite le delegazioni di parte sindacale e di parte pubblica, nelle persone di seguito indicate, per la sottoscrizione del C.C.D.I. 2008 / 2009, il cui testo convenuto viene di seguito riportato :

- Sign. De Angeli Dr Filippo presidente di parte pubblica
- Sign. Berto Armido componente di parte pubblica
- Sign. Patron Carlo componente OO.SS. Terr Cisl
- Sign. Vio Massimiliano componente OO.SS. Terr Cgil
- Sign. Andreato Roberto componente RSU
- Sign. Braga Leopoldo componente RSU
- Sign. Fattoretto Renato componente RSU
- Sign. Rossi Paola componente RSU

Con effetto dal 01.01.2008 e a valere per il biennio 2008/2009, ai sensi dell’art 31 del CCNL 22.01.04, il fondo per l’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività, è composto da

- - S) art 31, 2° comma CCNL 22.01.04, la parte definita “ Risorse stabili, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità” nell’importo sotto indicato per ciascuno degli anni 2008 e 2009, oltre, qualora ammissibili, gli ulteriori incrementi contrattuali del biennio economico 2008/2009, quale risultanza applicativa delle disposizioni di seguito indicate :

CCNL 1.4.99 art 15, c. 1 lettera a) – ex CCNL 95 art 31, 2° c. lettera b)c)d)e) riferito al 98 e al netto dei fondi ex personale ATA e personale incaricato di p.o.- importo € 31.548/37

CCNL 1.4.99 art 15, c. 1 lettera j) - 0,52% ms1997 – importo € 2.741/87

CCNL 5.10.01 art 4, c. 1 – 1,1ms 1999 – importo € 5.799/81

CCNL 22.01.04 art 32, c 1, - 0,62% ms 2001 di 534.302 - € 3.312/67

CCNL 22.01.04 art 32, c 2, - 0,50% ms 2001 di 534.302 nel valore massimo 0,50% per il rapporto sul rendiconto 07 del 33%, inferiore al 39%, delle spese di personale/ entrate correnti € 2.671/51

CCNL 09.05.2006 art 4 – 0,50% ms 2003 idem c.s. – importo € 4.738/88

CCNL 11.04.2008 art 8, 2° c. – 0,6% ms 2005 – non disponibile per il mancato rispetto del patto di stabilità

Totale risorse stabili € 50.893/11

- - V) art 31, 3° comma CCNL 22.01.04, la parte definita “Risorse variabili, aventi caratteristiche di eventualità e variabilità” nell’importo sotto indicato per ciascuno degli anni 2008 e 2009, quale risultanza applicativa delle disposizioni di seguito indicate :

CCNL 1.4.99 art 15, c. 1 lettera e) - economie del part time, in quota parte non più disponibili per effetto del DL n. 112/08 dal 01.01.08 al 25.06.08 = gg 176/365 di € 2.515,14

- importo € 1.212/78 (solo per il 2008)

CCNL 1.4.99 art 15, c. 1 lettera k) – le risorse da specifiche fonti legislative per Ici, Merloni e ora operazioni demografici, si aggiungono entro i fondi di bilancio e/o entro il tetto di spesa del personale.

CCNL 1.4.99 art 15, c. 2 - importo € 2.636/30 nel valore massimo del 1,2%, in ragione degli obiettivi finanziari assegnati del PRO, di superamento delle soglie del 90% degli accertamenti e impegni rispetto alle previsioni.

CCNL 11.04.2008 art 8 c. 3 – nella misura del 0,30% ms 2005 non disponibile per il mancato rispetto del patto di stabilità

Totale risorse variabili € 3.849/08

CCNL 1.4.99 art 15, c 5, cui si aggiungono, per i processi riorganizzativi finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, l'importo di € 20.650 già stanziato a bilancio 2008 oltre a quanto sarà disposto a bilancio 2009.

E' aggiuntivo l'ammontare del fondo per il lavoro straordinario di € 3.488,11 e quelli seguenti nei valori iscritti a bilancio :

L' incentivo previsto dalla Legge n. 109/94 per gli incarichi affidati al personale, secondo i criteri già presenti nel regolamento comunale;

L' incentivo relativo alle attività di evasione ici, secondo i criteri corrispondenti a quelli già convenuti, nella misura corrispondente all'indice 1 per gli accertamento di infedeltà e omessa dichiarazione e all'indice 0,50 per i tardati e/o omessi versamenti;

L' incentivo per l'inoltro delle pratiche dei cittadini comunitari ai sensi del D Lgs n. 30/2007 e nell'ambito della quota del 60% del contributo statale assegnato, con il criterio del n. delle pratiche concluse da ciascun operatore demografico

- Utilizzi delle risorse finanziarie destinate

Le risorse finanziarie così determinate vengono utilizzate, ai sensi dell'art 17 del CCNL 1.4.99 e artt 33, 34, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.04 per il finanziamento dei seguenti compensi, indennità e altri benefici economici :

risorse stabili

- - 1/S CCNL 22.01.04 art 33 attribuzione al personale del compenso "indennità di comparto" per annui € 13.344/15 nelle misure stabilite dal CCNL 22.01.04 decorrenti dal 1.1.08;
- - 2/S CCNL 22.01.04 art 34 e 35 attribuzione al personale delle progressioni orizzontali per annui € 26.777/50 nelle attribuzioni già espletate nel corso degli esercizi precedenti
- - 3/S CCNL 22.01.04 art 36 c. 1, attribuzione al personale di categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, e di categoria C dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per annui € 5239,48
- - 4/S CCNL 22.01.04 art 36 c. 2, attribuzione al personale di categoria B, C, D del compenso per specifiche responsabilità assegnate con atto formale per annui € 300/00
- - 5/S CCNL 14.09.2000 art 37 e CCNL 22.01.04 art 41 attribuzione al personale delle indennità per le attività svolte con esposizione a rischio o in condizioni disagiate (rischio, disagio, maneggio valori) per annui € 2.020/00

Risorse variabili

- - 1/V CCNL 22.01.04 art 37 attribuzione al personale di compensi incentivanti la produttività e il miglioramento quali-quantitativo dei servizi di complessivi € 7.061,06 , che utilizza la disponibilità di € 3.211,98 delle risorse stabili
- - 2/V CCNL attribuzione al personale dei compensi per le maggiori prestazioni chieste in ordine ai progetti di attivazione dei nuovi servizi e innovazione organizzativa e tecnologica di complessivi € 20.650/00 per il 2008 e quelle che saranno stanziate a bilancio 2009.

- - 3/V CCNL 1.4.99 art 17 ,c. 2 lettera k)
 - con riferimento ai benefici previsti dalle disposizioni sui lavori pubblici e di pianificazione per gli incarichi affidati al personale, nei valori iscritti a bilancio;
 - con riferimento alle attività di evasione icipi, nei valori iscritti a bilancio;
 - con riferimento agli operatori demografici per l'inoltro delle pratiche dei cittadini comunitari ai sensi del D Lgs n. 30/2007 e nell'ambito dei valori iscritti a bilancio per la quota del 60% del contributo statale assegnato
- 4/V CCNL 1.4.99 art 14 i compensi per lavoro straordinario

1/S Fondo per l'indennità di comparto

Le modalità sono già definite dal CCNL 22.01.04 art 33 e successivi

2/S Fondo per le progressioni economiche

Il fondo è privo di disponibilità per il biennio 08/09

Le progressioni economiche all'interno della categoria, sono comunque attuate una volta l'anno entro il 1° trimestre dell'anno successivo a quello della prestazione, con decorrenza del relativo trattamento economico dal 01 gennaio, qualora sarà presente il finanziamento, restando confermata la precedente regolamentazione dell'istituto economico del CCNL 22.01.04.

Per partecipare alla selezione è necessario aver maturato l'anzianità di 2 anni nella progressione economica della categoria di appartenenza alla data del 31.12 precedente la data di decorrenza economica e non aver subito sanzioni disciplinari nel biennio.

La valutazione complessiva motivata è determinata dalla somma dei punteggi ottenuti nella valutazione della qualità della prestazione resa, l'impegno profuso, la competenza ed esperienza attivate per il conseguimento degli obiettivi come risultante dall'apposita scheda. L'ammissione alla selezione si realizza con il superamento del punteggio sufficiente.

Il punteggio di ogni singolo candidato si intende composto dal punteggio conseguito sulle prestazioni dei periodi precedenti.

Per beneficiare della progressione economica i candidati dovranno maturare un punteggio uguale o superiore al punteggio minimo annuale. (se il punteggio minimo annuo sarà determinato in punti 52, le soglie saranno così risultanti : 2004 punti 52, 2005 punti 104, 2006 punti 156, ecc..)

L'attribuzione della progressione economica azzera il punteggio ai fini delle graduatorie successive. In caso di più candidati appartenenti alla stessa categoria aventi pari punteggio, troverà attribuzione economica il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ovvero in caso di pari anzianità nella posizione, quello anagraficamente più anziano.

I criteri di valutazione per l'ammissione alla progressione economica, sono quelli in precedenza concertati del sistema permanente di valutazione.

I responsabili di servizio provvedono a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione

Entro gg 15 dal ricevimento della valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al responsabile di servizio, che provvederà ad assumere le proprie definitive determinazioni

3/S Fondo delle indennità per particolari responsabilità

L'indennità per particolari situazioni di responsabilità a decorrere dal 01.01.2008 viene assegnata :

- - al personale di categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, delegato alla responsabilità del procedimento con sottoscrizione dei relativi atti, limitatamente al settore contabile e amministrativo, nella misura annua di €1.000/00 ciascuno
- - al personale di categoria C,
 - o o per l'espletamento dei compiti di supporto alle funzioni informatiche e amministratore del sistema informatico, di cui alla delibera della GC n.

147/10.11.2000 nell'importo (entro il valore massimo di € 2.500) di annui lordi € 1.239/48

- o o per l'espletamento delle incombenze recate dal regolamento di contabilità con sottoscrizione delle proposte in ordine alle fasi di ammissione al pagamento delle liquidazioni disposte dai responsabili di servizio, di quelle connesse alle dichiarazioni fiscali dell'ente, di quelle connesse alle fasi di aggiornamento dell'inventario e a quello di economato di cui alla delibera della GC n. 159/18.06.97, nell'importo (entro il valore massimo di € 2.500) di annui lordi € 1.000/00
- o o per le responsabilità attribuite con nomina del sindaco 24.01.08 per le funzioni di responsabile dell'ufficio elettorale, in conseguenza di quanto disposto dall'art 2, comma 30, della L. n. 244/20.12.07 nell'importo (entro il valore massimo di € 2.500) di annui lordi € 1.000,00

4/S Fondo delle indennità per particolari figure professionali

L'indennità per particolari figure professionali a decorrere dal 01.01.2008 viene attribuita e disciplinata come segue:

- - al personale con la qualifica formalmente attribuita di ufficiale dell'anagrafe e/ o stato civile nell'importo di annui lordi € 300/00 e non viene invece attribuita ai dipendenti che percepiscono le indennità per particolari responsabilità

5/S Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio e rischio

- Si conferma la disciplina dell'indennità di disagio già erogata al personale con la qualifica del messo comunale, nell'importo rideterminato a decorrere dal 01.01.2008 in termini analoghi a quella di rischio, di mensili lordi € 30/00. L'indennità non viene corrisposta nei casi di assenza.

- Si conferma la disciplina dell'indennità di rischio a favore del personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nell'importo di mensili lordi € 30/00 e a decorrere dal 01.01.2008 : personale operaio , per l'esposizione i lavori di manutenzione stradale e segnaletica (catrami, fognature) in presenza di traffico

non viene riconfermata ai vigili urbani, in quanto già assegnatari dell'indennità di vigilanza. Le indennità non viene corrisposta nei giorni di assenza

Si prevede la disciplina dell'indennità per maneggio valori da attribuire a decorrere dal 01.01.2008 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, in qualità di agente o sub agente:

personale di anagrafe e biblioteca

nell'importo giornaliero di lordi € 0,52 e per i sdi giorni di riscossione o pagamento.

1/V Fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi

Le parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti criteri fondamentali:

- - si darà luogo alla corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazioni lavorativa.
- - il trattamento economico decorre dal 01 gennaio
- - si darà luogo alla corresponsione degli incentivi soltanto alla conclusione di un processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati e in particolare per quella collettiva in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PRO, previa certificazione da parte del responsabile di servizio e, in mancanza del servizio di controllo interno, di un provvedimento confermativo della Giunta comunale.

Il fondo complessivo disponibile viene ripartito nelle seguenti due quote : il 50% per la produttività individuale e il 50% per la produttività collettiva.

- Produttività individuale

In relazione alla disciplina di cui sopra, le parti convengono sui seguenti criteri:

- - il personale interessato

la valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti a tempo indeterminato, ivi compreso il personale a tempo parziale in proporzione al servizio ed escluso il personale incaricato di posizione organizzativa.

- - procedura di valutazione

trovano applicazione i criteri generali già in precedenza concertati

I responsabili di servizio provvedono a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti motivati della relativa valutazione. Le valutazioni sono trasmesse per comunicazione alla Giunta comunale.

- - osservazioni

entro gg 15 dal ricevimento della valutazione individuale, il dipendente può presentare le proprie osservazioni al responsabile di servizio, che provvederà ad assumere le proprie definitive determinazioni

- - determinazione budget ed erogazione premi

le risorse per la produttività sono ripartite in budget di settore, in relazione al n. dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 1.1 e in proporzione per quelli a tempo parziale. Sono esclusi dal conteggio i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Un punteggio di valutazione complessiva inferiore ad un giudizio sufficiente, secondo il sistema di valutazione, non darà luogo ad alcuna erogazione di compenso.

I premi individuali sono assegnati teoricamente per ciascun dipendente del settore con una valutazione massima conseguibile e parametrati in base ai seguenti coefficienti (in relazione al personale del settore)

Cat A/B coefficiente 1.00

Cat C coefficiente 1.12

Cat D coefficiente 1.28

L'attribuzione del premio dovuto sarà quindi determinata nel rapporto della valutazione complessiva conseguita (teorico : valutazione massima x valutazione conseguita)

L'erogazione del premio individuale , in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro il 1° trimestre dell'anno successivo.

- - esclusione

I risparmi derivanti costituiscono economie di bilancio

- Produttività di gruppo

In relazione alla disciplina dei criteri fondamentali sopra indicati, le parti convengono sui seguenti criteri:

- - il personale interessato

l'incentivo di gruppo deve interessare tutto i dipendenti a tempo indeterminato, ivi compreso il personale a tempo parziale in proporzione al servizio ed escluso il personale incaricato di posizione organizzativa.

- - procedura di valutazione

i responsabili di servizio, all'inizio di ogni esercizio finanziario dopo l'approvazione del PRO portano a conoscenza del personale gli obiettivi di gruppo assegnati al settore e consistenti nel grado di raggiungimento di quelli descritti e contenuti nel PRO e nel grado di conseguimento delle risorse di entrata e di impegno degli interventi di spesa .

I responsabili di servizio provvedono al termine del periodo di riferimento e sulla scorta dei tabulati contabili di bilancio, alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della valutazione. Le valutazioni sono trasmesse per comunicazione alla Giunta comunale.

- - determinazione del budget

le risorse per la produttività sono ripartite in budget di settore, in relazione al n. dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 1.1. e in proporzione per i dipendenti a tempo parziale. Sono esclusi dal conteggio i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

I premi saranno graduati in proporzione alle risultanze della seguente valutazione :

% di conseguimento delle risorse d'entrata rispetto allo stanziamento	% riduzione budget
fino al 50%	100%
fino al 90%	25 %
oltre	0
% di conseguimento degli interventi di spesa rispetto allo stanziamento	% riduzione budget
fino al 50%	100%
fino al 90%	25%
oltre	0

Alla risultanza finanziaria si applicheranno i seguenti coefficienti di parametrizzazione in relazione al personale del settore

Cat A/B coefficiente 1.00

Cat C coefficiente 1.12

Cat D coefficiente 1.28

e all'effettivo servizio prestato.

A tal fine sono escluse dal computo della produttività le assenze per malattia e permesso retribuito di cui all'art 71 del DL n. 112/08 con eccezione di quelle indicate nella 2^a parte del 1° comma.

I risparmi derivanti costituiscono economie di bilancio.

L'erogazione del premio, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro il 1° trimestre dell'anno successivo.

2/V Fondo per i processi di riorganizzazione

Sono presenti 5 progetti correlati al miglioramento riorganizzativi dei servizi dell'ente.

Ciascun progetto, ripartito in piano di lavoro, individua i criteri di premialità, dell'impegno e del merito del personale

La Giunta comunale ha disposto il criterio di assegnazione per ciascun progetto, nell'ambito dei mezzi finanziari presenti a bilancio 2008 e quelli ancora da allocare a bilancio 2009. Le risorse sono pertanto definite nel prodotto dei finanziamenti disposti a bilancio (08+09) per il relativo coefficiente .

Quello per ciascun piano di lavoro, determinate dal responsabile di servizio, nella risultanza tra il personale assegnato al progetto e quello assegnato a ciascun piano, sulla base degli indici A/B=1 C=1,12 D=1,28

Il progetto mantenendo l'intento di accrescere la qualità dei servizi , con l'introduzione di innovazioni organizzative, migliorative dell'efficienza e dell'efficacia attuale, contiene le attività nell'ambito del normale orario di lavoro.

I termini di realizzo si concludono con il 2009

L'erogazione dell'incentivo resta subordinata al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti e del processi di valutazione delle prestazioni del personale, sulla base delle certificazioni dei responsabili di servizio, previamente comunicate alla Giunta comunale, in mancanza del servizio di controllo interno.

CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Ai sensi dell'art 5 dell'A.C.N. in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto delle Autonomie locali del 19.09.2002, si individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili dei servizi di che trattasi :

- servizio stato civile

per le registrazioni di nascita e morte, dal 2° giorno di sciopero

per le consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi

C istruttore n. 1

- servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti.

B collaboratore n. 1

- servizio di polizia municipale

limitatamente alle prestazioni riguardanti : - l'attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori

- l'attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale

- la vigilanza della casa municipale

C/D istruttore n. 1

- servizio del personale

Limitatamente all'erogazione degli assegni , compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza (intera giornata lavorativa tra il 5 e il 15 di ogni mese)

C istruttore n. 1

Il responsabile di servizio, in occasione di ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà almeno 5 giorni prima e con criteri di rotazione se possibile, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti. Qualora possibile, il dipendente può chiedere entro il giorno successivo di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.

Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione s'impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza.