

Sarezzo, li 24 dicembre 2008

Prot. n.30465/2008

Contratto decentrato integrativo

- Modalità di ripartizione risorse economiche anno 2008

- *Parere del Collegio dei Revisori* verbale n. 54 del 17 dicembre 2008
- *Autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta* delibera n. 193 del 18 dicembre 2008
- *Sigla del Contratto* 22 dicembre 2008

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SAREZZO (Ripartizione risorse anno 2008)

Nelle seguenti date: 11 giugno, 10 luglio, 31 ottobre, 11 dicembre e 22 dicembre 2008 dell'ente, hanno avuto luogo gli incontri tra:

1) **Delegazione di parte pubblica** composta da

dott. Vittorio Spadavecchia, in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica
e dai sigg.ri in qualità di titolari degli uffici
dott. Gianfranco Secchi
dott Giuseppe Ronchi
Arch. Sergio Casella
dott. Gianfranco Tavella
dott.ssa Silvia Zanotti
dott. Davide Gorni

2) **Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)**

Stefania Tononcelli
Fernanda Morzenti
Irene Bertoglio
Salvatore Mangiola

3) **Organizzazioni sindacali territoriali**

CISL FPS – Sig. Scaroni
CGIL FP – Sig. Pellini
UIL FPL
CSA
DICCAP

Ha partecipato agli incontri l'Assessore al Personale del Comune di Sarezzo Sig.ra Elisabetta Damiani

- Al termine dell' incontro, tenutosi il giorno 11 dicembre 2008, dato atto che in data 21 marzo 2007, prot. n. 5983, è stato sottoscritto il CCID relativo al quadriennio normativo 2006-2009, **le parti hanno sottoscritto definitivamente la preintesa**
- **La Giunta comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto decentrato con delibera G.C. n. 193 del 18 dicembre 2008**
- **In data 22 dicembre 2008 le parti siglano il presente accordo relativa al Contratto collettivo decentrato per il personale del Comune di Sarezzo, relativo alla Ripartizione delle risorse economiche anno 2008.**

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2008 (1)

Risorse stabili

Le risorse stabili sono state quantificate con determinazione A.F. n. 23 in data 17 marzo 2008 (n. 262 /R.G.), e modificate con determinazione A.F. n. 70 in data 21 luglio 2008 (n. 606/RG)

Gli importi di cui all'art. 31 –comma 2- lettere b, c, d, e del CCNL 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998, comprensivi anche delle economie previste dall'art. 1 comma 57 e ss della legge 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dello stesso art. comma 2	102.807,51
Eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996 nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti	13.129,44
Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996 qualora dal conto consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	0
Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997	0
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del d.lgs n. 29/93	0
L'insieme delle risorse già destinate per l'anno 1998 al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996	19.413,54
Dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.95;	387,34
Un importo dello 0,52 del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (L. 2.852.262.000), corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio;	7.659,97
Le somme connesse al trattamento accessorio al personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega delle funzioni	0
Gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	0
Risparmi derivanti dalla riduzione dei compensi per prestazioni di lavoro straordinarie nella misura del 3%, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale (art. 14 –comma 3-)	2.800,85
Integrazione del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999	18.885,28
Risorse relative alla retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam da parte del personale cessato a far data dal 1 gennaio 2000	9.440,47
Incremento 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza	11.383,88
Incremento 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza	9.180,55
Incremento 0,50% del monte salari 2003, esclusa la dirigenza (art. 4 – comma 1. Ccnl 09/05/2006)	8.761,70
TOTALE	€ 203.850,53

①

Per mostrare analiticamente come viene definita la quota economica da destinare agli istituti aventi carattere di discrezionalità **si evidenziano innanzitutto le quote relative alle voci che hanno una destinazione vincolata**, decurtandole dal totale delle risorse stabili.

⇒

Prospetto relativo alla decurtazione dalle risorse a carattere stabile delle quote che hanno destinazione vincolata (confronto tra il 2005, il 2006, il 2007 e il 2008).

A	Risorse a carattere stabile	€ 193.662,73 Anno 2005	€ 203.192,39 Anno 2006	€ 203.850,53 Anno 2007	€ 203.850,53 Anno 2008	
B	<i>Progressioni orizzontali</i>	87.486,49	44.820,57	57.721,00	73.032,28	79.139,93
	<i>Indennità di comparto</i>		42.278,58	40.338,15	40.523,06	35.369,86
	<i>Indennità destinata alle ex 8 qf (senza p.o).</i>		387,34	387,34	387,34	387,34
		98.446,49	113.942,68	114.897,13		
	<i>Fondo per il miglioramento dei servizi (A-B)</i>	€ 106.176,24	€ 104.745,90	€ 89.907,85	€ 88.953,40 (C)	

*Le quote indicate sono relative agli importi finanziati dal “Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi” e non prende in considerazione le quote che, per le stesse finalità, vengono finanziate tramite risorse di bilancio e che, per l’anno 2008, nel caso delle Progressioni orizzontali ammonta a € 8.638,28 e nel caso della Indennità di comparto ammonta a € 10.357,48.



②

Dalla **quota risultante dalla prima sottrazione (€ 88.953,40)** © viene effettuata una ulteriore decurtazione delle quote destinate a compensare particolari istituti organizzativi (quali indennità di turno, reperibilità ecc.) per i quali è stata verificata una continuità nel tempo.

⇒ **Prospetto relativo alla decurtazione degli “Istituti organizzativi” ricorrenti (confronto tra il 2005, il 2006, il 2007 e il 2008).**

	Voci	Quota erogata nell'anno 2005	Quota erogata nell'anno 2006	Quota erogata nell'anno 2007	Previsione Anno 2008
2a	Pagamento delle indennità di turno rischio reperibilità maneggio valori orario notturno festivo notturno festivo disciplinati in base alla normativa vigente	49.326,19	44.131,24	43.453,26	48.500,00
2b	Compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative	11.000,00	13.000,00	14.500,00	14.800,00
2c	Compensare esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale della categorie A B e C	6.018,22	5.267,49	6.981,41	_____
					63.300,00 (D)

Quota risultante (C-D) = € 25.653,40

③

La quota risultante € **25.653,40** è destinata a compensare prioritariamente le:

Progressioni orizzontali (questo istituto non può essere finanziato con risorse variabili)

	Voci	Quota erogata nell'anno 2005	Quota erogata nell'anno 2006	Quota erogata nell'anno 2007	Previsione Anno 2008
3 a	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica	€ 13.739,75	16.000,00	13.738,94	Max. 17.637,85

Considerato l'andamento della quota destinata agli incrementi delle progressioni orizzontali negli ultimi anni, si ritiene per l'anno 2008 **di non fissare una quota economica predefinita** per in finanziamento delle progressioni orizzontali.

Le progressioni orizzontali verranno date in base ai criteri contenuti nell'accordo quadriennale di produttività (siglato in data 21 marzo 2007) e nello specifico ai criteri contenuti nei paragrafi relativi alle "Cause di impedimento", alle "Schede di valutazione", alla definizione delle "Soglie di ingresso" e alla *Esperienza acquisita*".

In base a questa scelta risulta che la quota destinata alla produttività per progetti (per piani e programmi di lavoro e progetti finalizzati). Sarà finanziata in misura ridotta con risorse di carattere stabile e per la restante parte con **quote disponibili derivate dalla parte variabile del fondo**. (Il fondo variabile, ai sensi CCNL, ha una destinazione specifica: *raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità o attivazione di nuovi servizi o riorganizzazioni correlate ad un aumento di prestazioni del personale*)

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2008 (2)

Risorse variabili

Il fondo è integrato con le seguenti **risorse variabili** (delib. G.C. n. 184 del 27 novembre 2008, impegnati con determina A.F. n. 111 del 19 dicembre 2008 (n. 1074/RG))

Eventuale integrazione, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa delle risorse economiche di cui al comma 1, per un importo corrispondente allo 1,2 %, su base annua, del monte salari dell'anno 97, esclusa la quota relativa alla dirigenza (Monte salari 1997 = L. 2.852.262.000) -art. 15 comma 2-	€ 17.676,84***
Processi di riorganizzazione (con o senza incrementi della dotazione organica) finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti correlati ad aumento delle prestazioni del personale – art. 15 comma 5 -	€ 14.589,76
TOTALE	€ 32.266,60
Per esplicita previsione contrattuale rientrano nelle risorse variabili anche le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale Le risorse devono essere utilizzate secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1 aprile 1999	€ 27.184,44
Ai sensi dell'art. 11 -comma 2- del <u>Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni</u> il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane viene implementato, a seguito di stipula di contratto di sponsorizzazione, che ha comportato una risparmio di spesa pari a € 30.000,00. La quota destinata alla incentivazione è pari a 860,00. Il criterio di ripartizione è quello di suddividere la quota in parti uguali tra i dipendenti del servizio che hanno curato le fasi relative alla definizione del contratto di sponsorizzazione.	€ 860,00

N.B.

*** Ai sensi del CCNL la quota relativa a € 17.676,84, **è soggetta a condizione**, e può essere resa in ogni caso disponibile solo a seguito di **preventivo accertamento da parte del Collegio dei Revisori dei conti delle effettive disponibilità di bilancio** (Verbale n.54 del 17 dicembre 2008)

- create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività
- espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Le parti prendono atto quindi che la quota complessiva a disposizione per le finalità di cui all'art. 17 del è pari a € 236.117,13 a cui vanno aggiunte le quote relative alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Merloni, Ici, Messi notificatori) pari a € 27.184,44 e quelle di cui all'art. 11 – comma 2- del Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni



**Prospetto relativo alla ripartizione delle quote di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge
(confronto tra il 2005, 2006, 2007 e 2008).**

Voci	Quota erogata nell'anno 2005	Quota erogata nell'anno 2006	Quota erogata nell'anno 2007	Previsione Anno 2008
<i>Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di risultati del personale</i>	€ 23.193,76	€ 32.014,38	39.519,89	19.581,72
▪ Incentivazione relativa alle prestazioni per la progettazione dei lavori pubblici e di atti di pianificazione	€ 16.261,64	€ 23.282,80	€ 28.017,49	17.775,32
▪ Collaudi	=====	€ 1.708,24	€ 4.156,34	1.806,40
▪ Incentivazione al personale addetto al servizio tributi	€ 6.802,72	€ 6.802,72	€ 6.656,62	€ 6.802,72
▪ Compensi ai messi notificatori	€ 129,40	€ 220,62	689,44	max. 800,00
▪ Eventuali risparmi di spesa collegati alla stipula di contratti di sponsorizzazione (Le risorse verranno ripartite tra i dipendenti che hanno collaborato alla gestione del contratto(in base al regolamento))	====	====	.====	860,00



Compensi per specifiche responsabilità (lett. e) del CCID quadriennale)

I compensi destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale di cui alla lett. e) del CCID quadriennale approvato in data 21 marzo 2007, vengono modificate nei seguenti:

- 1 Le situazioni che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità per il personale della categoria B e C e per il personale di categoria D non incaricato di posizioni organizzative. **(art. 17 comma 2 lett. f)**

1) Attività sostitutiva del personale di area e di apposizione di pareri sulle proposte deliberative o sull'adozione di determinazioni (Quota a disposizione di ciascuna area pari a € 1.750 per unità organizzativa primaria ad eccezione del Servizio Informatico)	€ 8.750,00
2) Conseguimento di obiettivi/risultati specifici (Quota a disposizione di ciascuna area pari a € 500) <i>A titolo di esempio può essere corrisposta a:</i> - Responsabili tecnici addetti alla sicurezza - Incaricati di area per il trattamento dei dati sensibili	€ 3.000,00
TOTALE	€ 11.750,00

- 2 Le responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale derivanti da **(art. 17 comma 2 lett i)**

	Dipendenti	Riferimento.	Compenso
Ufficiale di stato civile e anagrafe	<i>Valotti Veniero</i>	Delega: prot.	€ 300,00
	<i>Tonocelli Stefania</i>	10431, 10432, 10345,	€ 300,00
	<i>Oletto Fernando</i>	10436, 10434, 10437	€ 300,00
Ufficiale di anagrafe	<i>Guerini Fiorella</i>	Delega: prot. 10433	€ 300,00
Ufficiale elettorale	<i>Valotti Veniero</i>	Delega: prot. 10432	€ 300,00
	<i>Tononcelli Stefania</i>	prot.	€ 300,00
Responsabile ufficio tributi	<i>Zanardelli Sabrina</i>	G.C. 125 del 27.12.2002	€ 300,00
Addetti agli uffici URP	<i>Gagliandi Giovanna</i>	G.C. 24 del 13.03.03	€ 300,00
	<i>Belleri Daniela</i>		€ 200,00
	<i>Picchi Naddia</i>		€ 150,00
Addetti ai servizi di protezione civile	<i>Prudente Giuseppe</i>	Delega prot. 15712/UT	€ 300,00
TOTALE			€ 3.050,00

A) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

- RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Si prende atto che:

1. si è verificata una effettiva contrazione delle risorse disponibili a seguito dell'impossibilità di integrare il fondo con le risorse previste dal CCNL dell'11 aprile 2008;
2. **le risorse che vanno ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo e all'impegno individuale, in modo selettivo secondo i risultati accertati con la metodologia di valutazione del CCID 2006-2009, **sono risorse di tipo variabile.**
3. **Si prende atto che le risorse variabili che l'amministrazione intende rendere disponibili** ammontano a € **32.266,60** alle quali vanno aggiunte le quote che residuano dalle risorse stabili una volta effettuate le progressioni orizzontali.

Questa quota è così suddivisa.

QUOTA DESTINATE AL RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA' (Art. 15 comma 2 CCNL 1999)

- Una quota relativa alle risorse stabili, per un importo pari a € **6.520,00**, è destinata a remunerare lo specifico progetto che coinvolge il personale dei diversi servizi nella organizzazione della Fiera locale del patrono. L'erogazione della quota, solo per questo specifico progetto, avviene una volta realizzato l'obiettivo, sulla base della rendicontazione del lavoro svolto (in ore) da ciascun dipendente impegnato nella organizzazione.
- Una parte delle risorse variabili viene utilizzata per incentivare il conseguimento di risultati collegati **agli Obiettivi previsti in strumenti di programmazione** (Piani e programmi di lavoro).
- **Questa quota è pari a € 17.676,84.**
(A questa va aggiunta anche la **quota che residua dalle risorse stabili, una volta assegnate le progressioni orizzontali**, sulla base dei criteri illustrati nel paragrafo successivo).
- Si prende atto che l'Amministrazione con delibera n. 184 del 27 novembre 2008 ha espressamente destinato questo fondo al raggiungimento degli obiettivi di produttività previsti nei Piani e programmi di lavoro approvati con deliberazione G.C. n. 62 del 24 aprile 2008.

- La metodologia di valutazione delle prestazioni viene riconfermata ed è quella contenuta nell'accordo quadriennale da pag. 19 a pag. 24 con l'unica modifica al punto C) che viene ad essere così riformulata:

“C) Definizione di un meccanismo correttivo per la costruzione dei budget di area

- ◆ Al fine di garantire una più equa distribuzione del fondo di produttività si stabilisce che per il quadriennio 2006-2009, i dipendenti che percepiscano a titolo di trattamento accessorio (**comprensivo dei compensi Merloni, collaudi e dell'incentivo ICI al netto degli oneri riflessi, indennità per messo notificatore, progetti finalizzati, indennità di responsabilità, compensi per specifiche responsabilità, progressioni orizzontali**) pari o superiore a mezza mensilità lorda per la il trattamento economico in godimento non partecipino all'erogazione di quote relative ai piani e programmi di lavoro e alle prestazioni individuali e partecipino solo per il 50% del loro coefficiente alla costruzione della quota di budget per la relativa area.
- ◆ Per poter applicare il meccanismo sopraindicato i compensi per i progetti finalizzati e per le voci del trattamento accessorio non comprese nei Piani e programmi di lavoro devono essere determinati anticipatamente rispetto all'assegnazione delle quote da assegnare alle singole aree.
- ◆ Si escludono dal conteggio per il raggiungimento della soglia delle mezza mensilità lorda i compensi per indennità di turno

Categoria	Mensilità	Tetto massimo pari a ½ mensilità
Categoria B	€ 1.544,11	€ 772,26
Categoria B.3	€ 1.624,83	€ 812,42
Categoria C	€ 1.733,61	€ 866,81
Categoria D.1	€ 1.893,45	€ 946,73
Categoria D.3	€ 2.172,72	€ 1.086,36

- La liquidazione di questi compensi avverrà sulla base della “**Metodologia di valutazione delle prestazioni**” approvata con CCID quadriennale del 21 marzo 2007.

QUOTA DESTINATA AI PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE O ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI (Art .15 comma 5 del CCNL 1999)

- **Una seconda parte delle risorse variabili viene destinata al finanziamento di nuovi servizi e ai processi di riorganizzazione (con o senza incrementi della dotazione organica), finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti correlati ad aumento delle prestazioni del personale** al cui interno rientrano anche i progetti finalizzati **già concretamente individuati dalla Giunta comunale** con propria delibera (G.C. n. 62 del 24 aprile 2008 e ripresi nella deliberazione G. C. n. 184 del 27 novembre 2008), che rispondono alle caratteristiche previste dal contratto nazionale del 1999 all'art. 15 c.5. I progetti definiti “finalizzati” si caratterizzano infatti per essere obiettivi dal forte contenuto innovativo che riguardano o l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti.
- **Questa quota è pari a 14.589,76.**
- L'erogazione della quota di produttività assegnata ai progetti di cui al presente paragrafo avviene sulla base delle schede di valutazione compilata dal Responsabile apicale, una volta conclusi i progetti, nell'anno successivo a quello di riferimento, come descritti nella metodologia generale utilizzata per la liquidazione dei progetti finalizzati.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del CCNL 1999 l'Amministrazione comunale ha approvato i seguenti progetti di produttività:

- con deliberazione G. C. n. 62 del 24 aprile 2008
 - Servizio di prevenzione nelle ore serali e notturne
 - Predisposizione di un nuovo regolamento RSA
 - Cedolino formato elettronico
 - Azioni di comunicazione interna ed esterna

Gli obiettivi specifici collegati ai progetti sono contenuti nelle schede allegate alla delibera di individuazione delle risorse variabili.

- con deliberazione G. C. n. 184 del 27 novembre 2008
 - Rientri del Personale RSA
 - Servizio di rilascio certificazioni Camera di Commercio
 - Attivazione nuovi servizi presso Servizio Patrimonio
 - Attività di intervento per allarmi edifici comunali

Gli obiettivi specifici collegati ai progetti sono contenuti nelle schede di cui alla delibera di approvazione.

B) Progressione economica all'interno della categoria

Per l'anno 2008 non viene fissata una quota predefinita, destinata a finanziare le progressioni orizzontali, come avvenuto negli anni precedenti.

I criteri per l'effettuazione delle progressioni, che modificano parzialmente quelli precedentemente approvati, sono i seguenti.

"Premessa

- ⇒ La progressione economica è finalizzata alla valorizzazione di livelli sempre maggiori di professionalità e deve essere utilizzata come strumento selettivo. La progressione economica non viene attuata mediante sistemi automatici.
- ⇒ Lo sviluppo professionale è inteso come insieme integrato di alcuni elementi quali: costanti di prestazioni di elevato livello nel medio/lungo periodo, capacità dell'individuo di incrementare il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e competenze, anche mediante la formazione e l'aggiornamento che costituiscono elementi essenziali per l'instaurarsi di una nuova cultura gestionale mirata al risultato per sviluppare una capacità innovativa.
- ⇒ La progressione economica del dipendente si realizza nel rispetto dei criteri stabiliti all'art. 5 -comma 2- del CCNL del 31 marzo 1999 sulla base del raggiungimento di un determinato punteggio contenuto nelle schede di valutazione.

Cause di impedimento

- ⇒ Tutti i dipendenti dell'ente possono acquisire una progressione economica all'interno della categoria ad eccezione dei dipendenti che rientrino in una delle seguenti condizioni:
 - a) hanno acquisito dal 1 gennaio 2006 una progressione orizzontale o una progressione verticale;
 - b) hanno avuto dal 1 gennaio 2007 una sanzione disciplinare
 - c) che sono in forza nell'ente, per effetto di nuove assunzioni, successivamente al 1 gennaio 2006, fatte salve le situazioni in cui è avvenuto un ingresso nell'Ente da una categoria e posizione giuridica uguale alla attuale in una precedente Amministrazione pubblica, senza soluzione di continuità (mobilità esterna, assunzione per concorso pubblico). In quest'ultimo caso ai fini della possibilità della progressione valgono i criteri enunciati alle lettere a) e b).

Le tre condizioni ora riportate, anche separatamente, sono causa di impedimento per la progressione orizzontale indipendentemente dal punteggio raggiunto.

Scheda di valutazione

- ⇒ Ai fini della progressione economica viene utilizzata la scheda di **valutazione delle prestazioni**, limitatamente ai punteggi ottenuti per i parametri relativi ai comportamenti (*fattori di valutazione 2, 3 e 4*)

La valutazione della prestazione del dipendente, ai fini della attribuzione della progressione economica è rappresentato dalla somma dei valori attribuiti ai singoli parametri valutativi (**Max. 50 punti attribuibili**).

⇒ Per tutto il periodo di vigenza del presente contratto integrativo (fino al 2009) e successivamente sino a diversa previsione in accordo tra le parti, il punteggio della scheda di valutazione del dipendente viene integrata, ai fini della progressione orizzontale, con un punteggio aggiuntivo dato dal parametro relativo alla specifica esperienza maturata nella categoria

"Soglia di accesso" per la progressione orizzontale e graduatoria

Il meccanismo di assegnazione della progressione orizzontale prevede, il raggiungimento da parte del dipendente di un determinato punteggio diverso a seconda della categoria di appartenenza.

⇒ Per poter ottenere la progressione orizzontale i dipendenti devono aver raggiunto il seguente punteggio nella scheda (valutazione + esperienza):

- per la **categoria B** raggiungimento di un punteggio uguale o superiore a 40 punti
- per la **categoria C** raggiungimento di un punteggio uguale o superiore a 42,50 punti
- per la **categoria D (posizione giuridica D1)** e per l'accesso alle posizioni B6, B7, C4 e C5 raggiungimento di un punteggio uguale o superiore a 45 punti.
- per la **categoria D (posizione giuridica D3 - senza incarico di posizione organizzativa)** e per l'accesso alla posizione economica D3 D4, D5 e D6 raggiungimento di un punteggio uguale o superiore a 48 punti.
- Per il personale di **categoria D (posizione giuridica D3 - con incarico di posizione organizzativa)** la progressione orizzontale alle posizioni economica D4, D5 e D6 avviene sulla base del raggiungimento di un punteggio uguale o superiore a 96 punti, sulla base dei criteri individuati dalla Giunta comunale (delib. GC. n. 39 del 17 aprile 2003).

Esperienza acquisita

⇒ La rilevazione del parametro relativo alla esperienza acquisita è effettuata con riferimento alla data di acquisizione della posizione economica occupata ed avviene al 31.12.2006 per il primo anno di applicazione del presente contratto (quadriennale) e con scorrimento di un anno per ogni anno successivo sulla base delle seguenti tabelle.

a) Per tutto il personale dipendente ad eccezione degli incaricati di posizione organizzativa

<i>Anni di esperienza</i>	<i>Punteggio aggiuntivo</i>
<i>1</i>	<i>0</i>
<i>2</i>	<i>0,5</i>
<i>3</i>	<i>1</i>
<i>4</i>	<i>1,5</i>
<i>5</i>	<i>2</i>
<i>6</i>	<i>2,5</i>
<i>7</i>	<i>3</i>
<i>8</i>	<i>3,5</i>
<i>9</i>	<i>4</i>
<i>10 e oltre</i>	<i>5</i>

b) Per il personale dipendente incaricato di posizione organizzativa

<i>Anni di esperienza</i>	<i>Punteggio aggiuntivo</i>
<i>1</i>	<i>0</i>
<i>2</i>	<i>0,5</i>
<i>3</i>	<i>1</i>
<i>4</i>	<i>2</i>
<i>5</i>	<i>3</i>
<i>6</i>	<i>4</i>
<i>7</i>	<i>5,5</i>
<i>8</i>	<i>7</i>
<i>9</i>	<i>8,5</i>
<i>10 e oltre</i>	<i>10</i>

Condizioni finali

⇒ La progressione orizzontale dei dipendenti è formalmente stabilita con determina del dirigente dell'area tecnica e degli incaricati delle posizioni organizzative per il personale appartenente alle categorie B, C, D. Per il personale della categoria D incaricato di posizione organizzativa, la progressione viene stabilita con determina del Direttore generale.

I seguenti criteri restano validi sino ad esplicita modifica concordata dalle parti. “

_____ ❖ _____

La disciplina già definita con l'Accordo decentrato sottoscritto in data 21 marzo 2007, prot. n. 5983/Amm., non in contrasto con le specifiche contrattuali approvate con il presente accordo, si intende integralmente riconfermata.

_____ ❖ _____

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Con riferimento ai **Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale**, per l'anno 2009 e successivi, le parti condividono l'esigenza di favorire la massima partecipazione dei dipendenti, anche attraverso meccanismi di rotazione, ai progetti finalizzati e ai progetti ex art. 15 comma 5 del CCNL 1999 promossi dall'Amministrazione. A questo proposito l'erogazione dei compensi di produttività relativi ai progetti individuati dall'Amministrazione va definita sulla base di criteri oggettivi discussi in sede di contrattazione decentrata.

Il presidente della delegazione di parte pubblica

Per la delegazione di parte sindacale

Per la delegazione di parte pubblica

Per la delegazione di parte sindacale
