

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI ANGUILLARA VENETA**

(C.C.N.L. 11.04.2008 quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007)
(C.C.N.L. 31.07.2009 biennio economico 2008/2009)

Il giorno 26 **GIUGNO 2010** alle ore 11,00 presso la sede Municipale di Anguillara Veneta si è incontrata la seguente delegazione trattante:

Parte pubblica

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| ➤ Bellettato Alessandra | Responsabile Settore Amministrativo |
| ➤ Paggiaro Gabriele | Responsabile Settore Tecnico |
| ➤ Quarantin Geremia | Responsabile Settore Contabile |

Parte sindacale aziendale e provinciale

- | | |
|----------------------|--|
| ➤ Baccaglini Roberto | R.S.U. CGIL |
| ➤ Capetta Pietro | R.S.U. CISL |
| ➤ Polo Renzo | R.S.U. CGIL |
| ➤ Prudenziato Diego | R.S.U. CISL |
| ➤ Ferrari Christian | Responsabile Territoriale CGIL di Padova |
| ➤ Malin Francesco | Responsabile Territoriale CISL di Padova |
| ➤ Nicetto Dino | Responsabile Territoriale UIL di Padova |

Assistono inoltre alla riunione, senza diritto di voto:

- | | |
|--------------------|---------------------|
| ➤ Ballotta Luigi | Vicesindaco |
| ➤ Carrarello Guido | Segretario Comunale |

Viste le seguenti contrattazioni collettive decentrate integrative sottoscritte il:

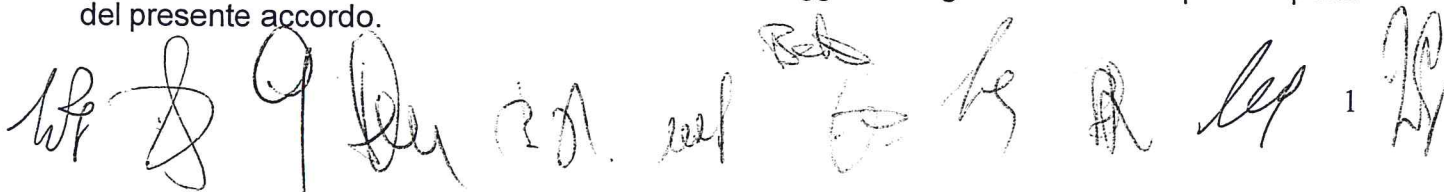
- 18.12.1997, in applicazione del C.C.N.L. 06.07.1995 quadriennio normativo 1994/1997,
- 06.07.2001, in applicazione del C.C.N.L. 01.04.1999 quadriennio normativo 1998/2001,
- 09.12.2004, in applicazione del C.C.N.L. 22.01.2004 quadriennio normativo 2002/2005,
- 12.06.2009, in applicazione del C.C.N.L. 11.04.2008 quadriennio normativo 2006/2009;

Visto il C.C.N.L. per il biennio economico 2008/2009, sottoscritto il 31.07.2009

Si accorda quanto segue:

**Art. 1
Validità e durata**

La presente contrattazione ha validità applicativa dalla data di sottoscrizione e persisterà in vigore fino a nuovo accordo. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.



Art. 2
Quantificazione risorse decentrate destinate all'incentivazione
delle politiche di sviluppo
delle risorse umane e per la produttività
[sostituisce l'art. 2 del C.C.D.I. 12.06.2009 (ex art. 21 C.C.D.I. 06.07.2001)]

La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale, in applicazione dell'art. 31 comma 1 del C.C.N.L. 22.01.2004, ha quantificato le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate), relativamente al fondo anno 2010, come segue:

➤ risorse stabili	Euro	45.426,26
➤ risorse per compensi a seguito recupero evasione I.C.I.	Euro	1.000,00
➤ risorse variabili da non contrattare (risparmio lavoro straordinario anno 2009)	Euro	1.352,79
➤ risorse variabili da contrattare	Euro	0,00
Totale	Euro	47.779,05

Tale fondo, così come sopra costituito, è destinato al finanziamento delle voci economiche dettagliate ai successivi punti da A) a G).

A) - Progressioni economiche orizzontali

- 1) finanziamento progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie B, C e D.
Valore annuo in godimento al 31.12.2009 per P.E.O.: **Euro 17.688,71**
- 2) Le parti concordano l'assegnazione - con decorrenza 01.01.2010 - di una progressione economica orizzontale ai dipendenti inquadrati nelle Cat. B, C e D, in possesso dei requisiti di cui al successivo "Art. 3 - Progressioni economiche all'interno della categoria", previa valutazione positiva espressa dai responsabili di servizio (per i dipendenti di Cat. B e C) e dal nucleo di valutazione (per i dipendenti di Cat. D responsabili di servizio).
Valore annuo dal 01.01.2010 aggiornato dopo l'attribuzione di P.E.O.: **Euro 26.701,09**

B) - Indennità di comparto

Finanziamento indennità di comparto.
Valore annuo

Euro 6.312,60

C) - Indennità di rischio

Finanziamento indennità rischio, prevista dall'art. 37 C.C.N.L. 14.09.2000, integrato dall'art. 41 del C.C.N.L. 2002/2005.

Sono confermati i valori e le modalità di erogazione di cui all'art. 2 lett. C) della C.C.D.I. sottoscritta il 12.06.2009 per il quadriennio normativo 2006/2009.

Valore annuo:

Euro 1.800,00

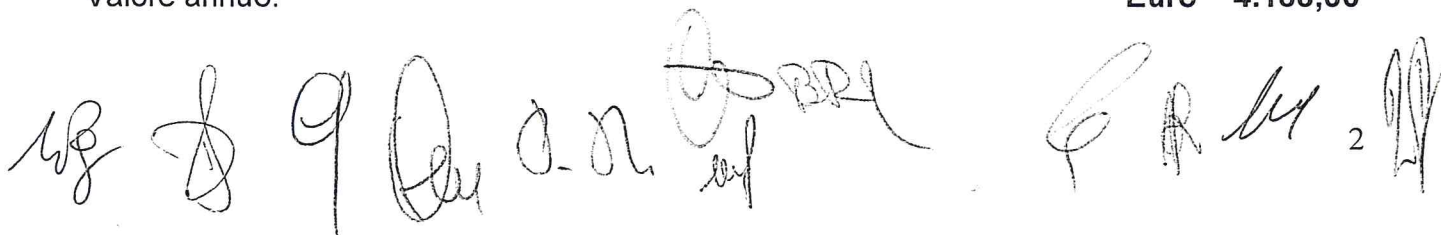
D) - Indennità disagio

Finanziamento indennità disagio (art. 17, c. 2 lett. e del C.C.N.L. 01.04.1999).

Sono confermati i valori e le modalità di erogazione di cui all'art. 2 lett. C) della C.C.D.I. sottoscritta il 12.06.2009 per il quadriennio normativo 2006/2009.

Valore annuo:

Euro 4.188,00



E) - Indennità specifica responsabilità

Finanziamento delle risorse per l'esercizio di compiti con specifiche responsabilità di istruttoria e/o di procedimento amministrativo [art. n. 17, comma 2, lettera f) del C.C.N.L. 01.04.1999, come modificato dall'art. 7- comma 1 del CCNL 09.05.2006]

Viene erogata ai dipendenti di categoria B e C e ai dipendenti di categoria D che non risultino titolari di posizione organizzativa, nell'importo annuo lordo massimo, erogabile a ciascun dipendente, di Euro 2.500,00, su dodici mensilità.

L'indennità ha natura fissa o ricorrente ed è erogata mensilmente, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

Ai fini della quantificazione dell'indennità spettante, le Categorie economiche sono suddivise in tre fasce, in base al grado di responsabilità attribuita nel compimento dell'istruttoria:

- semplice Euro 1.000,00,
- media Euro 1.500,00,
- complessa Euro 2.000,00

Per ogni dipendente non può essere attribuita più di un indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita la indennità complessa.

Settore	Servizio	Cat.	Tipologia indennità	Importo mensile	Importo annuo
Amministrativo	Attività Produttive	C	-	-	-
Amministrativo	Culturale	C	media	125,00	1.500,00
Amministrativo	Demografici	D	complessa	166,67	2.000,00
Amministrativo	Sociale	D	media	125,00	1.500,00
Contabile	Tributi	C	semplice	83,33	1.000,00 (1) (2)
Contabile	Ragioneria/Personale	B	semplice	83,33	1.000,00 (2)
Contabile	Ragioneria	D	complessa	166,67	2.000,00
Tecnico	Edilizia Privata	C	semplice	83,33	1.000,00 (1) (2)
Tecnico	Lavori Pubblici	C	semplice	83,33	1.000,00 (1) (2)
Tecnico	Edilizia Privata	D	complessa	166,67	2.000,00

(1) Valore annuo fino al 31.12.2009:

Euro 3.000,00

(2) Valore annuo dal 01.01.2010:

Euro 4.000,00

F) - Indennità varie

Finanziamento indennità varie ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del C.C.N.L. 01.04.1999 (lett. aggiunta dall'art. 36 comma 2 C.C.N.L. 22.01.2004), che fissa il compenso massimo annuo lordo attribuibile in Euro 300,00.

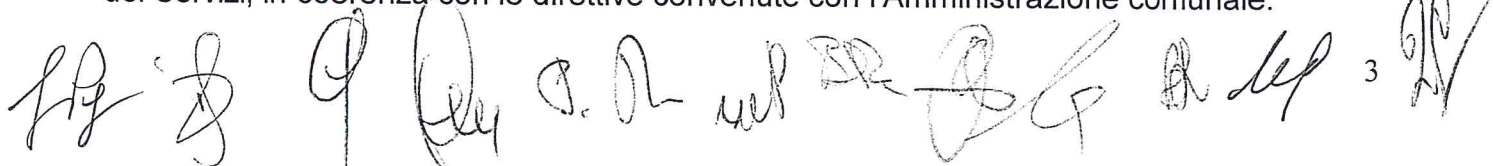
Sono confermati i valori e le modalità di erogazione di cui all'art. 2 lett. C) della C.C.D.I. sottoscritta il 12.06.2009 per il quadriennio normativo 2006/2009.

Valore annuo:

Euro 0,00

G) - Produttività collettiva e miglioramento dei servizi (ex art. 22 C.C.D.I. 1998/2001)

Somme residue del fondo da ripartire con i criteri previsti dall'art. 22 della C.C.D.I. 1998/2001 sottoscritta il 06.07.2001, parzialmente modificati con deliberazione G.C. n. 116/28.11.2008, previo raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte dei responsabili dei Servizi, in coerenza con le direttive convenute con l'Amministrazione comunale.



Art. 3
Progressioni economiche all'interno della categoria
(sostituisce l'art. 25 del C.C.D.I. 06.07.2001)

L'articolo 25 della C.C.D.I. sottoscritta il 06.07.2001 in applicazione del C.C.N.L. 01.04.1999 quadriennio normativo 1998/2001, è così sostituito.

A) - Criteri di gestione

1. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i settori e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi.

2. Nella prima fase di applicazione si analizzeranno all'interno dell'Ente le situazioni che richiedono una risposta prioritaria in termini di riconoscimento professionale, dovute in primo luogo alla rigidità del vecchio sistema di classificazione del personale che introduceva percentuali limitanti, oppure non riconosceva lo svolgimento, nel recente passato, di mansioni svolte con arricchimento professionale.

La progressione orizzontale diviene uno strumento retributivo, che opera selettivamente in una prospettiva di medio/lungo periodo.

3. Considerata l'importanza di questo nuovo istituto contrattuale, le parti concordano sulla necessità di definire criteri chiari per la sua applicazione, quali:

- trasparenza: regole chiare e conosciute fin dall'inizio,
- equità: regole uniformi e premi misurabili in modo oggettivo,
- coerenza: nell'applicazione di criteri oggettivi;
- continuità: deve proseguire come metodo nel tempo.

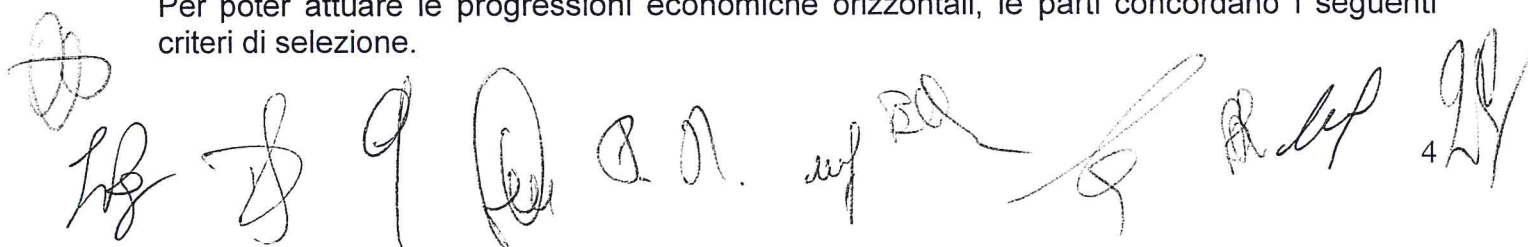
4. Le parti concordano:

- che il sistema di valutazione dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nella gestione delle risorse umane dell'Ente e trovare collocazione all'interno del sistema complessivo d'incentivazione volto a riconoscere l'impegno e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori,
- l'attivazione di un percorso di formazione/informazione di cui all'art. 20 C.C.D.I. sottoscritta il 06.07.2001, per i valutati e valutatori che supporti l'avvio del sistema stesso,
- una gradualità applicativa che preveda un anno di sperimentazione con una verifica semestrale o annuale a cura della delegazione trattante,
- il ruolo dei diversi soggetti attori della valutazione:
 - responsabili individuati nelle posizioni organizzative,
 - nucleo di valutazione.

5. La selezione avrà luogo annualmente entro il 31 dicembre. La decorrenza giuridica ed economica della progressione orizzontale, a seguito della percorso di valutazione sopra indicato, è fissata al 1 gennaio di ogni anno.

B) - Criteri di selezione

Per poter attuare le progressioni economiche orizzontali, le parti concordano i seguenti criteri di selezione.



1. Requisiti minimi di anzianità per l'accesso

Le parti convengono che lo sviluppo professionale sia da ricondursi all'intera carriera lavorativa del dipendente. Pertanto, onde consentire un equilibrato sviluppo dell'ordinamento professionale e conservarne nel tempo l'effetto gratificante, si concorda che i requisiti necessari per partecipare alla valutazione dei titoli per la progressione economica orizzontale sono l'anzianità di servizio acquisita nella pubblica amministrazione.

I requisiti minimi di anzianità, maturati al 31 dicembre di ogni anno, necessari per essere ammessi alla valutazione per la progressione economica orizzontale, sono i seguenti:

DA CATEGORIA	A CATEGORIA	ANZIANITA' MINIMA DI SERVIZIO
A1	A2	2 anni
A2	A3	2 anni
A3	A4	2 anni
A4	A5	2 anni
B1	B2	2 anni
B2	B3	2 anni
B3	B4	3 anni o 2 anni se B3 di partenza
B4	B5	3 anni o 2 anni se B3 di partenza
B5	B6	4 anni o 2 anni se B3 di partenza
B6	B7	4 anni o 2 anni se B3 di partenza
C1	C2	2 anni
C2	C3	2 anni
C3	C4	3 anni
C4	C5	4 anni
D1	D2	2 anni
D2	D3	3 anni
D3	D4	4 anni o 2 anni se D3 di partenza
D4	D5	4 anni o 2 anni se D3 di partenza
D5	D6	4 anni o 2 anni se D3 di partenza

2. Esperienza acquisita – Punteggio attribuibile

E' attribuito il seguente punteggio per gli anni di esperienza e di lavoro nello stesso settore (anche se in più enti) con mansioni e categoria uguali o simili:

- CAT. A: punti 5 per ogni anno di servizio (periodo max valutabile 10 anni),
- CAT. B: punti 5 per ogni anno di servizio (periodo max valutabile 8 anni),
- CAT. C: punti 5 per ogni anno di servizio (periodo max valutabile 6 anni),
- CAT. D: punti 5 per ogni anno di servizio (periodo max valutabile 5 anni).

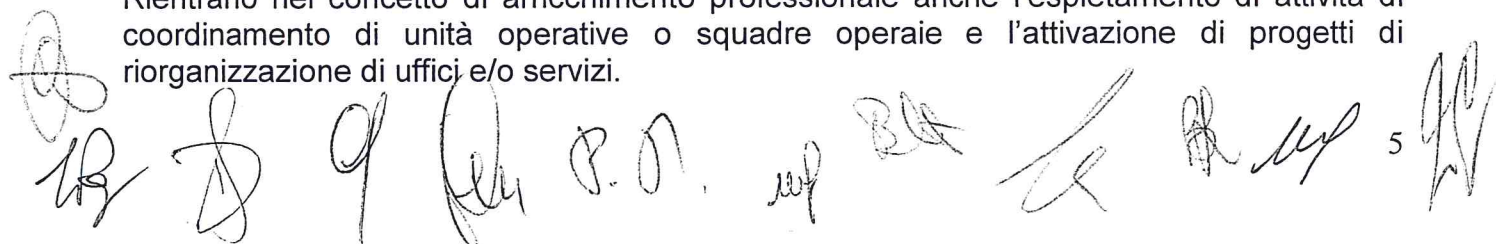
Al servizio prestato nelle categorie o posizioni economiche inferiori vengono assegnati 2,5 punti per anno di servizio.

3. Arricchimento professionale

Si intende l'aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale, o di aver svolto mansioni superiori sempre in sostituzione.

La sostituzione deve riguardare periodi limitati. Può essere richiesta dai responsabili superiori con atto scritto che ne costituisce certificazione o può essere riscontrato mediante autocertificazione del dipendente, vidimata dal responsabile.

Rientrano nel concetto di arricchimento professionale anche l'espletamento di attività di coordinamento di unità operative o squadre operaie e l'attivazione di progetti di riorganizzazione di uffici e/o servizi.



Punteggio attribuibile:

- la sostituzione per categorie equivalenti inferiore al mese in un anno ha valore 2,5 e superiore al mese ha valore 5,
- la sostituzione per mansioni superiori inferiore al mese in un anno ha valore 5 e superiore al mese ha valore 10,
- il valore del peso dei progetti di riorganizzazione e delle attività di coordinamento sarà concordata di volta in volta tra le parti.

4. Formazione professionale – Aggiornamento

Si fa riferimento alla formazione programmata dall'Ente secondo i piani di formazione ed aggiornamento previsti dall'art. 19 della C.C.D.I. 06.07.2001.

Per formazione si intende il passaggio dei lavoratori da un livello di capacità di lavoro ad un altro superiore, quindi essa attiene al modo di operare con acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo.

Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

Punteggio attribuibile:

- i corsi di formazione interna fino a 10 ore annue hanno valore 2,
- i corsi di formazione interna fino a 40 ore annue hanno valore 5,
- i corsi di formazione interna superiori a 40 ore annue hanno valore 7.

Vengono considerati i titoli di studio o corsi di specializzazione individuali, che abbiano attinenza con la professionalità svolta:

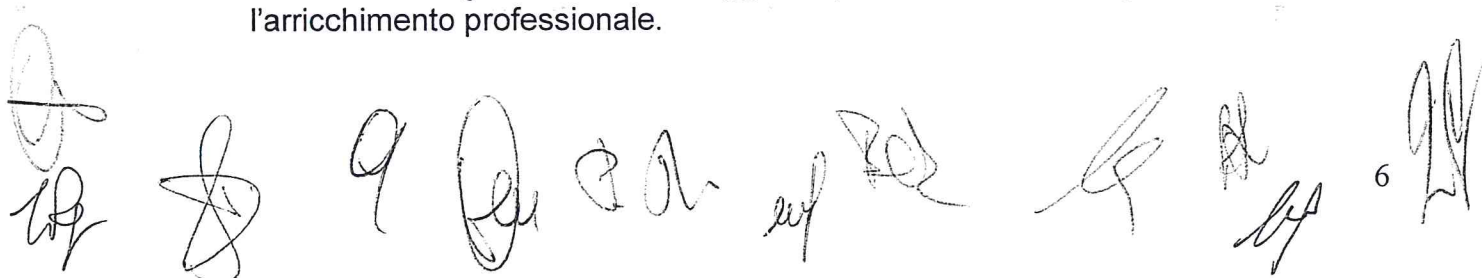
- | | |
|---|-------------|
| a) titolo di laurea: | valore 10 |
| b) titolo di scuola media superiore | valore 7 |
| c) diploma professionale | valore 4 |
| d) corsi di specializzazione esterni, fino a 40 ore | valore 1 |
| e) corsi di specializzazione esterni, oltre 40 ore | valore 1,5 |
| f) corsi di specializzazione esterni, oltre 80 ore | valore 2,5. |

A parziale deroga si stabilisce che i titoli di cui alle lettere a) e b) che non abbiano attinenza con la professionalità svolta, vengono considerati con valore dimezzato.

5. Valutazione qualità della prestazione individuale

Si intende per prestazione individuale il livello qualitativo, la puntualità e la precisione nell'assolvimento delle funzioni attribuite, in riferimento al sistema di valutazione e relativa scheda di valutazione individuata dall'art. 20 della C.C.D.I. sottoscritta il 06.07.2001. Si evidenziano comunque i seguenti elementi di valutazione:

- nell'impegno e qualità della prestazione individuale si valutano:
 - la capacità operativa di tradurre in interventi finiti le indicazioni ed i programmi di lavoro assegnati,
 - la capacità di svolgere con maggiore competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- nei risultati ottenuti si valutano:
 - la resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro,
 - l'effettiva erogazione di maggior professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right with the number '6' next to it.

6. Pesatura dei diversi criteri presi a riferimento (coefficienti di moltiplicazione)

Passaggio di categoria	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione professionale aggiornamento	Valutazione prestazione individuale
A1	4	1	1	4
da A1 a A2	4	1	1	4
da A2 a A3	3	1,5	1,5	4
da A3 a A4	2,5	1,5	2	4
da A4 a A5	2	1,5	2	4
B1	3	1	1	5
da B1 a B2	3	1	1	5
da B2 a B3	1	2	2	5
da B3 a B4	1	2	2	5
da B4 a B5	1	3	2	5
da B5 a B6	1	3	2	5
da B6 a B7	1	3	2	5
C1	1,5	2	1,5	5
da C1 a C2	2	2	2	5
da C2 a C3	1	2	2	5
da C3 a C4	1	3	2	6
da C4 a C5	1	3	2	6
D1	2	2	1	5
da D1 a D2	2	2	1	5
da D2 a D3	1	2	2	5
da D3 a D4	1	2	2	6
da D4 a D5	1	2	2	6
da D5 a D6	1	2	2	6

7. Attribuzione P.E.O. a seguito valutazione

Una volta determinate le graduatorie di categoria, a seguito delle valutazioni di cui ai punti precedenti, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base di:

a) un punteggio minimo complessivo raggiunto, secondo seguente tabella

DA CATEGORIA	A CATEGORIA	PUNTI
A1	A2	240
A2	A3	280
A3	A4	280
A4	A5	280
B1	B2	350
B2	B3	350
B3	B4	350
B4	B5	350
B5	B6	350
B6	B7	350
C1	C2	350
C2	C3	350
C3	C4	420
C4	C5	420
D1	D2	420
D2	D3	420
D3	D4	420
D4	D5	420
D5	D6	420

b) risorse finanziarie "stabili" disponibili nel fondo produttività.

[Handwritten signatures and notes]

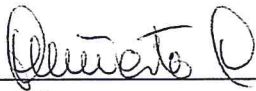

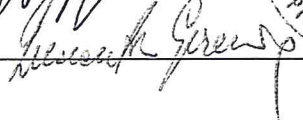

Art. 4

E' fatta salva la disciplina degli istituti, non modificati e/o disciplinati dal presente accordo, contenuti nei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi sottoscritti tra le parti in data 18.12.1997, 06.07.2001 e 09.12.2004 e 12.06.2009.

Anguillara Veneta, 26.06.2010



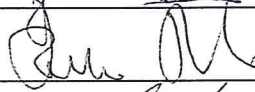
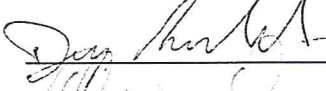


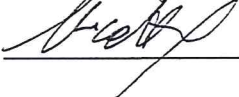

Per la delegazione di parte pubblica

Bellettato Alessandra	Responsabile Settore Amministrativo
Paggiaro Gabriele	Responsabile Settore Tecnico
Quarantin Geremia	Responsabile Settore Contabile

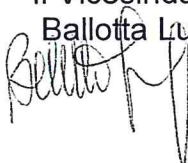





Per la delegazione di parte sindacale aziendale e provinciale

Baccaglini Roberto	R.S.U. CGIL
Capetta Pietro	R.S.U. CISL
Polo Renzo	R.S.U. CGIL
Prudenziato Diego	R.S.U. CISL
Ferrari Christian	Resp. Territoriale CGIL di Padova
Malin Francesco	Resp. Territoriale CISL di Padova
Nicetto Dino	Resp. Territoriale UIL di Padova

Il Vicesindaco
Ballotta Luigi





Il Segretario Comunale
Carrarello Dr. Guido

