

**COMUNE DI ARCUGNANO  
PROVINCIA DI VICENZA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'EROGAZIONE  
DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E  
PER LA PRODUTTIVITÀ DELL'ANNO 2010**

**1. Composizione delegazione:**

Seduta del 8 luglio 2010

| <u>Parte pubblica</u>                                                         | Presenti | Assenti |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|
| Segretario Comunale/Direttore Generale: Sardone Luigi<br>Tommaso – Presidente | X        |         |
| Responsabile Area Economico-Finanziaria: Pinaffo Massimo                      | X        |         |
| <u>R.S.U.</u>                                                                 |          |         |
| Braggion Katia                                                                | X        |         |
| Iseppi Alessandro                                                             | X        |         |
| Bedin Paola                                                                   | X        |         |
| <u>Parte sindacale</u>                                                        |          |         |
| U.I.L. – Paggin Carola                                                        | X        |         |
| C.I.S.L. – Lanaro Renato                                                      | X        |         |
| C.G.I.L. – Agostino Teresa                                                    | X        |         |
| <u>Segretario Verbalizzante:</u> Novello Annamaria                            |          |         |

Le parti, anche a seguito delle riunioni del 7 maggio 2010, 9 giugno 2010 e 2 luglio concordano:

**2. Costituzione del fondo:**

esaminata l'esposizione del fondo per l'erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2010, le parti prendono atto della corretta costituzione dello stesso fondo che costituisce parte integrante del presente accordo in qualità di allegato A.

**3. Erogazione delle risorse.**

Si prende atto della proposta di destinazione/utilizzo del fondo che costituisce parte integrante del presente accordo in qualità di allegato B.

Per quanto riguarda i criteri per le attribuzioni delle progressioni orizzontali dell'anno 2010, si precisa che le progressioni economiche orizzontali si possono realizzare nel limite delle risorse disponibili a ciò destinate.

Per il 2010 si concorda quanto segue:

I dipendenti suddivisi nei seguenti gruppi

- a) Capi Area
- b) Dipendenti Area Amministrativa
- c) Dipendenti Area Tecnica
- d) Dipendenti Area Economico-Finanziaria

possono concorrere per la progressione nella percentuale del 15% calcolata sul numero dei componenti di ciascun gruppo che soddisfano entrambe le seguenti condizioni:

- aventi diritto, ovvero coloro i quali, all'interno della categoria, al 1 gennaio 2010 abbiano maturato un'anzianità di servizio all'interno dell'Ente e nella medesima posizione economica di almeno 2 anni, ed abbiano ottenuto in ciascuno dei 2 anni precedenti una valutazione positiva corrispondente al punteggio minimo di 24 quarantesimi risultante nella tabella allegato 2 al manuale di valutazione, senza l'applicazione del coefficiente di moltiplicazione;
- non abbiano già raggiunto l'ultima posizione economica della categoria di appartenenza (ovvero A5, B7, C5, D6).

Il valore risultante dal calcolo del 15% prevede come unico arrotondamento quello all'unità nel caso il risultato fosse inferiore (es. 0,75  $\Rightarrow$  1, ma 1,65  $\Rightarrow$  1)

Nel limite risultante dal calcolo del 15% sopra indicato, per il 2010 ottengono la progressione orizzontale i dipendenti che abbiano raggiunto un punteggio che, senza l'applicazione del coefficiente di moltiplicazione e degli altri elementi previsti dalla scheda allegato 2 del Manuale di Valutazione viene proposto sia almeno pari a 34/40, con questa precisazione:

- in considerazione del fatto che la condizione del raggiungimento necessario all'attribuzione della progressione del punteggio di 34/40 viene proposta dopo che è già trascorsa la metà del periodo oggetto di valutazione, si concorda di procedere in sede di

colloquio intermedio di valutazione previsto dal vigente Manuale di valutazione entro il mese di agosto, ad una verifica dell'andamento delle prestazioni del personale e dei Capi Area per confermare tale limite o per la sua eventuale modifica in aumento o in diminuzione.

A parità di punteggio risultante dall'applicazione della scheda allegato 2 del Manuale di Valutazione e degli altri requisiti si stabilisce che la progressione venga attribuita al personale con maggiore anzianità di servizio all'interno dell'Ente, nel caso di parità ed in ordine progressivo, a quello con maggiore anzianità di servizio nel comparto delle Autonomie Locali, nella Pubblica Amministrazione ed in fine maggior anzianità anagrafica. Così come già definito con gli accordi eroganti i fondi 2006, 2007, 2008 e 2009, anche nel corrente 2010 non verrà in nessun caso conservato all'interno della singola Area il contingente numerico di progressione eventualmente non attribuito, neppure se la mancata attribuzione dipende dal mancato raggiungimento del punteggio minimo stabilito nel Manuale di Valutazione (pari a 24/40 senza l'applicazione del coefficiente di moltiplicazione) o dalla mancanza del requisito del minimo degli anni di anzianità di permanenza nella medesima posizione economica, allo stesso modo non verranno conservate le quote di progressione non attribuite ai Capi Area. Si conferma inoltre quanto già concordato nelle precedenti contrattazioni che per il dipendente assente a causa di malattia, infortunio o maternità per un periodo tale da non permettere la valutazione annuale, per l'anno non valutato, ai fini dei requisiti per la progressione orizzontale, si applicherà il punteggio risultante dalla ultima valutazione annuale avuta dal dipendente. La presente disposizione è applicabile solo quando la conseguente non valutabilità del dipendente a causa dei motivi sopra detti non riguardi un periodo di tempo superiore ad un anno solare. In argomento, si ribadisce che non potranno accedere alla progressione orizzontale coloro ai quali sia stata comminata nell'anno di riferimento e nei due anni antecedenti una sanzione disciplinare non inferiore alla censura, e cioè superiore al richiamo verbale (vedi art. 24 c. 8 del CCNL 6/7/1995). L'erogazione delle somme destinate alle progressioni orizzontali è subordinata all'esito favorevole dalla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsto alla lettera D delle schede di valutazione allegate al Manuale Operativo del Sistema Permanente di Valutazione approvato con delibera G.C. n. 130/2001 e successive modifiche che, nella media per tutto l'Ente dovrà essere non inferiore a: 3 (buono). Le parti

concordano che qualora nei colloqui intermedi previsti dal manuale permanente di valutazione per il mese di agosto emerga la concreta possibilità che la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsto alla lettera D delle schede di valutazione allegata al Manuale Operativo del Sistema Permanente di Valutazione approvato con delibera G.C. n. 130/2001 e successive modifiche sia, nella media dell'Ente, inferiore a 3, dovrà essere tempestivamente convocata la delegazione trattante al fine di esaminarne le cause e le possibili soluzioni. In ogni caso, le somme eventualmente risultanti per effetto delle non attribuzioni delle progressioni orizzontali andranno ad incrementare le risorse destinate alla produttività del corrente 2010.

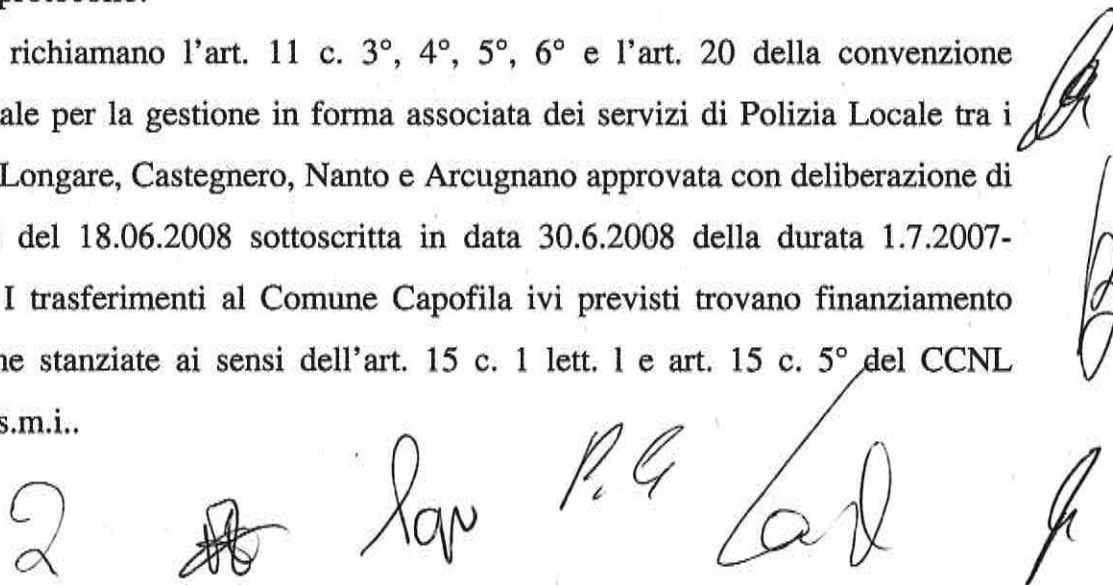
Si stabilisce, conformemente a quanto già stabilito per il 2008 per il 2009 che per la erogazione della produttività individuale sulla base delle valutazioni, sarà calcolato un budget per Area in base alle unità di personale assegnato a tale Area che verrà quindi suddiviso ed erogato ai dipendenti dell'Area stessa in base alle valutazioni effettuate dal Responsabile dell'Area a norma del vigente Manuale di Valutazione permanente del personale.

Si rinnovano le seguenti determinazioni:

- reperibilità Anagrafe, rischio, Maneggio valori: si conferma il contenuto delle contrattazioni decentrate precedenti, con la precisazione che l'indennità di rischio va erogata per il periodo di effettiva esposizione al rischio;
- fondo incentivante Merloni: si prende atto di quanto disposto dall'art. 61 della legge 133/2008 come modificato dalla legge 2/2009 e la relativa riduzione dal 1 gennaio 2009 dell'incentivo alla progettazione da 2% allo 0,5%;
- fondo incentivante ICI: si prende atto della deliberazione specifica di Giunta Comunale n. 101/2010 che determinando gli obiettivi da perseguire da parte dell'Ufficio fissa le percentuali di maggior gettito ICI definitivamente accertato da destinare al potenziamento dell'Ufficio e al compenso incentivante la produttività del personale dell'Area Economico-Finanziaria con i motivi spiegati nella premessa della citata deliberazione e prevede il riconoscimento di una percentuale delle spese annuali di vittoria eventualmente liquidate a favore dell'Amministrazione Comunale al soggetto che rappresenta nel corso dell'anno l'Ente in sede giudiziale;



- specifici obiettivi di produttività e qualità individuati come prioritari dall'Ente e svolti al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale: si prevede per il 2010 lo stanziamento di euro 4.625,00 di cui all'art. 15 c. 5 CCNL 01.04.1999 per il finanziamento, se approvati in corso d'anno, di progetti volti comunque al raggiungimento per l'Ente di obiettivi di produttività e qualità e per i quali andranno appositamente discussi criteri, modalità e misure adottati: si prende atto del progetto interventi fuori orario di servizio per fronteggiare emergenze sul territorio o sul patrimonio comunale dal 01.01.2010 al 01.04.2010, progetto approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 285 del 30.12.2009;
- compensi previsti dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006 lett. f e lett. i al personale a tempo indeterminato ed, eventualmente, in casi opportunamente motivati, a tempo determinato: si precisa che i compensi vanno rapportati all'effettivo servizio e non sono ridotti in percentuale se il dipendente presta servizio a part-time.
- In merito alla responsabilità dei procedimenti ed alla loro verifica, anche in considerazione delle recenti mobilità interne, si sollecita una rapida ma esaustiva analisi di tutti gli iter procedurali e connesse tipologie di procedimenti che consenta una più equa valorizzazione e conseguente remunerazione delle stesse, e magari nuove attribuzioni.
  - a) si fissa per il corrente anno, in ragione delle diminuite disponibilità del fondo, la corresponsione di un compenso di euro 1.440,00 agli appartenenti alla categoria D previsto dall'art. 17 lett. f) ai Capi Servizio non in Posizione Organizzativa e, solo se necessario, ai Capiservizio appartenenti alla categoria C stabilendo che detto compenso è in ogni caso comprensivo di quello previsto dalla lett. i per il capo Servizio titolare della Funzione di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale;
  - b) si adegua in ragione delle diminuite disponibilità del fondo la corresponsione di un compenso di euro 720,00 annui lordi per i dipendenti formalmente incaricati della responsabilità di procedimenti con le seguenti prescrizioni:
    - I. la responsabilità del procedimento può essere affidata solo a dipendenti a tempo indeterminato o determinato inquadrati nella categoria C in su, tranne che per il personale salariato per il quale la massima categoria attribuibile è attualmente la B;

- II.** il numero massimo dei responsabili di procedimento non può superare complessivamente nell'Ente le n. 11 unità e il numero per ogni area come individuata nell'assetto organizzativo approvato con la delibera G.C. n. 104/2005 e s.m.i non può superare le seguenti unità:
- Area Amministrativa: n. 4 impiegati;
  - Area Finanziaria: n. 2 impiegati;
  - Area Tecnica: n. 5 impiegati;
- III.** si prevede la corresponsione del compenso di € 720,00 annui al personale di categoria B Area Tecnica per n. 1 collaboratore ai servizi tecnici cat. B in caso di:
- responsabilità dello svolgimento degli accertamenti anagrafici a richiesta dei Servizi Demografici;
- IV.** si conferma che le specifiche responsabilità previste dalla lett f) dell'art.17 del CCNL e quindi il compenso correlato a tale attribuzione non possano essere attribuite al personale che nella scheda di valutazione annuale riferentesi all'anno precedente abbia riportato un punteggio inferiore a 24/40;
- V.** si decide l'attribuzione di un compenso di Euro 216,00 annui lordi previsto all'art. 17, comma 2, lett. i del CCNL 1.4.1999 (aggiunta dall'art. 36 c. 2 CCNL 22.1.2004) al personale impiegatizio di cat. B che, in funzione di URP nelle rispettive aree ha rapporti con il pubblico particolarmente rilevanti come quantità e qualità di contatti, quali quelli attualmente presenti nell'Area Economico-Finanziaria, nell'Area Tecnica e nell'Area Amministrativa fino ad un massimo di 5 dipendenti per tutto l'Ente, e inoltre stabilisce lo stesso compenso di € 216,00 annui lordi per l'addetto all'Ufficio protocollo.
- VI.** Vigili: si richiamano l'art. 11 c. 3°, 4°, 5°, 6° e l'art. 20 della convenzione intercomunale per la gestione in forma associata dei servizi di Polizia Locale tra i Comuni di Longare, Castegnaro, Nanto e Arcugnano approvata con deliberazione di C.C. n. 42 del 18.06.2008 sottoscritta in data 30.6.2008 della durata 1.7.2007-30.6.2013. I trasferimenti al Comune Capofila ivi previsti trovano finanziamento nelle somme stanziare ai sensi dell'art. 15 c. 1 lett. l e art. 15 c. 5° del CCNL 1.4.1999 e s.m.i..
- 

**VII.** Nell'ambito delle finalità valutabili definite dall'accordo per l'anno 2010 (allegato B) eventuali somme residue verranno erogate a titolo di "produttività e miglioramento servizi".

**4. Conclusioni:**

Per tutti gli istituti in questa sede non modificati o trattati, si confermano i contenuti delle precedenti contrattazioni già recepite dalle correlate delibere di Giunta Comunale.

Di comune accordo, le parti stabiliscono che in futuro verranno contrattate annualmente le modalità di utilizzo delle risorse del fondo così come stabilito dall'art. 5 CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 4 CCNL 22.1.2004.

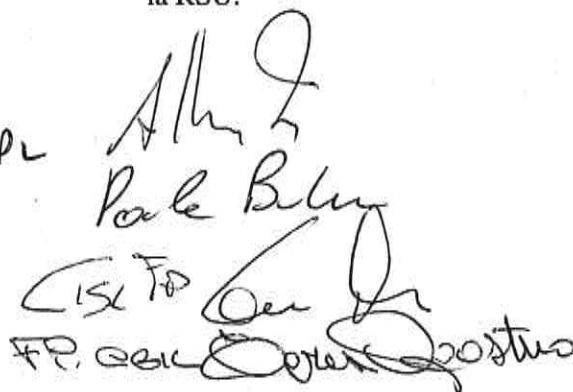
Letto, approvato e sottoscritto:

l'Amministrazione:

la RSU:







A seguito autorizzazione alla parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto (art. 4 CCNL 22.1.2004) con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 7 luglio 2010, dichiarata immediatamente eseguibile.

Si allegano:

- Relazione illustrativa tecnico finanziaria datata 07.07.2010 relativa ai criteri di costituzione delle risorse decentrate ex art. 31 CCNL 22.01.2004 relative all'annualità economica 2010;
- Parere favorevole espresso in data 07.07.2010 del Revisore Unico dei Conti in merito alla sottoscrizione del Contratto Decentrato per l'erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2010.





