



COMUNE DI MERLARA
PROVINCIA DI PADOVA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

2013-2014
PARTE NORMATIVA

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI 4

OGGETTO E DURATA DELL'ACCORDO INTEGRATIVO 4

PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE 4

PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI 4

LAVORO STRAORDINARIO 5

INDENNITÀ DI DISAGIO ART. 17 COMMA 2 CCNL 1-4-99 LETT. E 5

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI ART. 17 COMMA 2 CCNL 1-4-99 LETT. D – ART. 36 CCNL 14/9/2000 5

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 17 CCNL 1-4-99 comma 2 lett. f 5

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 17 comma 2 lett i) introdotto dall'art. 36 COMMA 2 CCNL 22-1-2004 5

PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA 5

AMBITI E INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE PER L' ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI EX ART. 17 COMMA 2 LETT. A

PROGETTI OBIETTIVO 6

AMBITI E INDICI DI VALUTAZIONE DEI PROGETTI OBIETTIVO 7

PROGRESSIONE ECONOMICA NELL' ORDINAMENTO PROFESSIONALE 7

CRITERI E METODOLOGIA VALUTATIVA 7

RELAZIONI SINDACALI 8

INFORMAZIONE PREVENTIVA 8

INFORMAZIONE SUCCESSIVA 8

CONCERTAZIONE 8

ORARIO FLESSIBILE 8

FERIE 8

MOBBING 8

PARI OPPORTUNITÀ 8

COPERTURA ASSICURATIVA 8

PATROCINIO LEGALE 8

MENSA 8

INTERPRETAZIONE AUTENTICA 9

LA FORMAZIONE 9

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

SCHEMA PROGETTO OBIETTIVO 11

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE INCENTIVI PER PROGETTO OBIETTIVO 12

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Per la parte pubblica, ai sensi dell'art. 29 del vigente regolamento degli uffici e dei servizi, dal Segretario Comunale D.ssa Laura Saltarin e responsabile area 2 Servizi economico finanziari sig. Fausto De Togni;

Per la parte sindacale:

RSU sig. MARCO DANESE

Organizzazione sindacale territoriale CISL sig. FRANCESCO BERNARDINELLO

Organizzazione sindacale territoriale CGIL sig. ASSENTE

Organizzazione sindacale territoriale UIL sig. ASSENTE

L'anno **duemiladodici** il giorno _____ del mese di _____ alle ore _____ presso l'Amministrazione Comunale di Merlara si è riunita la sopra descritta delegazione trattante per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa aziendale, definendo quanto segue:

OGGETTO E DURATA DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

Il presente accordo ha durata dal 1-1-2013 al 31-12-2014;

PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

Stato civile - elettorale	un addetto
Ufficio personale*	un addetto

(* Secondo quanto previsto al punto 14 dell'articolo 1 del CCNL 94-97)

Nel caso in cui lo sciopero abbia la durata di un'unica giornata verranno assicurati unicamente i servizi già garantiti senza interruzioni, e pertanto, :

- stato civile con reperibilità dell'addetto solo in casi urgenti ed indifferibili;

Nel caso di più giornate di sciopero verranno invece garantiti, a partire dalla seconda giornata, a giorni alterni tutti i servizi individuati.

La parte pubblica si impegna a garantire i servizi senza ricorso allo straordinario o alla reperibilità. Si impegna altresì ad individuare, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come sopra individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Nelle occasioni di sciopero l'amministrazione si impegna a garantire l'informazione all'utenza mediante i mezzi ritenuti opportuni.

LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ma deve essere utilizzato per fronteggiare particolari situazioni di emergenza non prevedibili; considerata l'intenzione del nuovo CCNL di contenere e diminuire progressivamente la spesa attribuita e con lo scopo di favorire l'inserimento, di una forza lavoro, le parti concordano che la somma determinata annualmente nella contrattazione della parte economica, verrà utilizzata dai responsabili dei vari settori per fronteggiare ogni particolare esigenza, ricadente negli ambiti di cui sopra.

Le prestazioni straordinarie dovranno tutte essere preventivamente autorizzate e debitamente motivate dai responsabili di area.

Restano salve situazioni di particolare urgenza o gravità, che potranno essere comunicate al responsabile successivamente.

INDENNITÀ DI DISAGIO ART. 17 COMMA 2 CCNL 1-4-99 LETT. E

Nel rispetto del combinato disposto di cui all'art. 17 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (non devono derivare maggiori oneri per la finanza pubblica) e dell' art. 40 comma 3 bis del D. lgs 165/2001 introdotto dal decreto attuativo, ai sensi del quale **deve essere destinato al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio comunque denominato**" si dispone che **per tutta la durata del contratto aziendale parte normativa non viene erogata alcuna indennità di disagio .**

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI ART. 17 COMMA 2 CCNL 1-4-99 LETT. D – ART. 36 CCNL 14/9/2000

All'economista viene attribuita un'indennità giornaliera di maneggio valori negli importi minimi (0,52) e massimi (€ 1,55) stabiliti dal CCNL. La predetta indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta in servizio. Essa viene erogata sulla base di acconti mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 17 CCNL 1-4-99 comma 2 lett. f

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1/4/99 è istituita una particolare indennità da definire annualmente in sede di contrattazione annuale della parte economica per retribuire il personale di categoria C o D non incaricato di posizione organizzativa cui siano affidate specifiche responsabilità con atto formale dell'Ente.

COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ART. 17 comma 2 lett i) introdotto dall'art. 36 COMMA 2 CCNL 22-1-2004

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera i, così come modificato dall'art. 36 comma 2, del CCNL 22-1-2004, è istituita una particolare indennità da definire annualmente in sede di contrattazione annuale della parte economica, per gli ufficiali di anagrafe, stato civile, elettorale, responsabili servizi tributi, archivisti informatici, personale degli URP, della Protezione civile, messi notificatori con compiti di ufficiale giudiziario, e formatori professionali. La predetta indennità può essere attribuita al personale di categoria B, C o D non incaricato di posizione organizzativa.

PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

Il sistema incentivante la produttività deve essere concepito come leva retributiva finalizzata ad innestare, nell'ambito delle finalità istituzionali, miglioramenti delle condizioni gestionali, dei servizi e della produttività, correlati al merito ed all'impegno individuale e/o di gruppo, secondo risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto a quelli attesi dalla normale prestazione lavorativa, accertati attraverso il sistema permanente di valutazione di cui al regolamento approvato con Deliberazione di Giunta n. 102 del 29-12-2010

La somma globale determinata annualmente in sede di contrattazione della parte economica è a disposizione per retribuire l'incremento dell'attività produttiva del personale dipendente anche all'interno del normale orario di lavoro.

I programmi inerenti gli obiettivi di produttività da raggiungere, avranno le seguenti finalità fondamentali: aumentare o perlomeno conservare la qualità dei servizi anche rispetto agli anni precedenti; ridurre al minimo gli affidamenti esterni; garantire il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'amministrazione; sopperire ad eventuali e temporanee assenze di personale.

Onde consentire il massimo della fruibilità all'utenza, viene stabilito che gli uffici demografici del comune sono aperti al pubblico tutti i giorni dalle ore 7,30 alle 12,30. e il lunedì pomeriggio dalle ore 14,00 alle ore 17,30

L'ufficio protocollo, ragioneria, commercio, tributi: tutti i giorni escluso il sabato dalle ore 7,30 alle 12,30. e il lunedì pomeriggio dalle ore 14,00 alle ore 17,30

l'elevata pressione dell'utenza dovuta all'orario continuativo di apertura al pubblico degli uffici è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro e viene retribuita secondo i parametri contenuti nel regolamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta n. 102 del 29-12-2010 (vedi report allegato)

La quota spettante nell'anno di riferimento verrà corrisposta ai dipendenti tenendo conto anche del periodo di effettivo servizio, considerando come base calcolo le ore ordinarie di presenza risultanti dal sistema di rilevamento elettronico delle presenze. A tale fine verranno dedotte quindi le ferie e le assenze per: malattia, visite mediche, odontoiatriche ecc., tutti i permessi e tutte le aspettative.

Onde attribuire un peso altamente preponderante alla valutazione individuale conseguita, Il coefficiente di valutazione individuale sarà dato dalla seguente formula: **VOTO OTTENUTOxORE ORDINARIE DI PRESENZA/1000**

Nella ripartizione del fondo per la produttività collettiva onde evitare resti e relative riassegnazioni, si concorda di attribuire ad ogni dipendente la quota di punteggio calcolata come sopra, che una volta sommata a quella dei colleghi e ridivisa completamente nel fondo, darà la partecipazione economica relativa.

PROGETTI OBIETTIVO

Eventuali progetti obiettivo, devono essere presentati dai responsabili di area ai loro preposti in tempo utile per la realizzazione degli stessi entro l'anno di riferimento. Gli stessi dovranno essere preventivamente approvati dalla Giunta e visti nell'apposita scheda dal Sindaco o suo delegato.

Negli stessi saranno indicati: il valore economico attribuito e l'oggettiva unità di misura relativa al raggiungimento del obiettivi che fornirà, poi, l'indice di valutazione percentuale. Sarà cura dei responsabili di area illustrare al personale coinvolto, i programmi e le loro metodologie attuative.

Per ogni area potranno essere attivati anche più programmi che potranno avere una durata pari all'anno di riferimento, a parte di esso o, in caso di programmi più complessi, validità pluriennale.

I responsabili di area in base alla complessità del programma, predisporranno eventuali momenti di verifica intermedi durante il corso dell'anno

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo ogni responsabile di area compilerà le schede di valutazione dei singoli dipendenti predisponendone il contestuale invio all'interessato.

Il mancato rispetto dei termini sopra esposti sia per quanto concerne la modalità che i tempi di presentazione sarà considerato, in negativo, da parte dell'Amministrazione incidente sull'indennità di dirigenza dell'anno interessato e per quanto concerne i capi area/servizio, sulla loro valutazione espressa dal Segretario Comunale..

Al finanziamento dei progetti finalizzati potrà essere destinata una quota massima pari al 50% del fondo. In merito all'erogazione dei compensi viene così meglio specificato.

L'eventuale quota di fondo riservata ai progetti obiettivo verrà ripartita solo tra i dipendenti che hanno partecipato al progetto.

I progetti finalizzati potranno essere realizzati anche nell'ambito del normale orario di lavoro. Le ore prestate in più non daranno titolo a liquidazione di straordinari e/o a recuperi compensativi.

E' responsabilità del dirigente vigilare sul rispetto della normativa di legge e delle suddette prescrizioni.

AMBITI E INDICI DI VALUTAZIONE DEI PROGETTI OBIETTIVO

Ad ogni progetto obiettivo non potrà essere attribuito un valore superiore a € 2.000,00. La valutazione dell'importo da attribuire ad ogni singolo sarà effettuata secondo i parametri seguenti:

	FATTORI DI VALUTAZIONE	SCHEMA VI VALUTAZIONE			PUNTEGGIO
	URGENZA	BASSA 0-40	MEDIA 41-80	ELEVATA 81-100	
	COMPETENZA TECNICA	BASSA 0-40	MEDIA 41-80	ELEVATA 81-100	
	INNOVATIVITA	BASSA 0-40	MEDIA 41-80	ELEVATA 81-100	
	STRUMENTAZIONE RICHIESTA	BASSA 0-40	MEDIA 41-80	ELEVATA 81-100	
	RISPARMIO	BASSA 0-40	MEDIA 41-80	ELEVATA 81-100	
	TOTALE				
	VALORE	100=2000,00€			

La valutazione dei singoli partecipanti avverrà secondo il grado di partecipazione (apporto quantitativo 30 PUNTI MAX) e l'impegno profuso (rendimento 30 PUNTI MAX) specializzazione del lavoro prestato (apporto qualitativo 40 PUNTI MAX)

La scheda di valutazione individuale (allegate al presente accordo) saranno inviate ad ogni singolo dipendente che potrà presentare, entro 10 giorni dal ricevimento, ricorso alla valutazione riportata sintetizzando le motivazioni che lo hanno indotto a tale procedura.

In tal caso la definitiva e non ulteriormente impugnabile valutazione spetterà ad una commissione opportunamente costituita, così composta:

Parte pubblica: - Nucleo interno di valutazione + capo area interessato;

Parte sindacale: - chiunque a scelta del ricorrente.

Nel caso invece che la valutazione venga considerata opportuna la restituirà al compilatore sempre entro 3 giorni debitamente firmata.

Viene prevista una detrazione nel caso di irrogazione di provvedimenti disciplinari definitivi inflitti per violazioni al codice disciplinare.

Tale detrazione verrà commisurata alla gravità di ogni singola infrazione. Nel caso in cui i provvedimenti, anche diversi tra loro, superino il numero di 3 verrà detratto l'intero importo.

La sospensione dello stipendio e la destituzione comporteranno la detrazione dell'intero compenso comprese le parti dell'anno non interessate dal provvedimento. Gli importi delle detrazioni verranno redistribuiti agli altri dipendenti.

PROGRESSIONE ECONOMICA NELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE CRITERI E METODOLOGIA VALUTATIVA

Ai sensi di legge, le retribuzione dei dipendenti pubblici e le progressioni economiche all'interno della categoria sono congelate fino al 31-12-2014. Il sistema di valutazione per il conseguimento delle progressioni è stato definito dalla Giunta con deliberazione n. 102 del 29-12-2010.

RELAZIONI SINDACALI

Si fa esplicito riferimento al C.C.N.L. e alle Leggi nel tempo vigenti.

INFORMAZIONE PREVENTIVA

Si fa esplicito riferimento al C.C.N.L. e alle Leggi nel tempo vigenti.

INFORMAZIONE SUCCESSIVA

Si fa esplicito riferimento al C.C.N.L. e alle Leggi nel tempo vigenti.

CONCERTAZIONE

Si fa esplicito riferimento al C.C.N.L. e alle Leggi nel tempo vigenti.

ORARIO FLESSIBILE

Viene concordato di istituire l'orario flessibile per il personale prevedendo un'articolazione così espressa:

- posticipazione in entrata 1 ora

Tale articolazione dovrà essere comunque compensata da un pari orario in uscita nella stessa giornata o recuperata entro il mese e varrà per ogni singolo turno di servizio (nel caso in cui sia previsto il rientro pomeridiano).

Nel caso di mancato recupero, entro l'anno verrà decurtato un corrispondente periodo di ferie.

FERIE

In relazione alle dimensioni ed alla tipologia organizzativa dell'ente, le ferie verranno di volta in volta concordate dai dipendenti con il proprio Responsabile di Area e dai responsabili di area con il Segretario comunale, in modo da garantire la massima flessibilità sia per l'ente che per i dipendenti.

In caso di inerzia del dipendente, qualora lo stesso non abbia usufruito del periodo di ferie entro il 31-12-dell'anno in corso, il dirigente potrà assegnarle d'ufficio, nel periodo che riterrà più opportuno.

MOBBING

Si fa esplicito riferimento al C.C.N.L. e alle Leggi nel tempo vigenti.

PARI OPPORTUNITA'

La parte pubblica si impegna a dare piena applicazione a quanto disposto dalle norme in materia di pari opportunità.

COPERTURA ASSICURATIVA

Le parti si impegnano a monitorare costantemente le coperture assicurative in materia di responsabilità civile e utilizzo mezzi propri sul lavoro.

PATROCINIO LEGALE

Si fa esplicito riferimento al C.C.N.L. e alle Leggi nel tempo vigenti.

MENSA

E' istituito il servizio mensa con trattoria convenzionata. Il servizio è regolato da apposito regolamento e dall'art. 45 del CCNL integrativo 19-7-2000.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 gg. dall'avvenuta controversia, per definire contestualmente il significato della clausola in questione.

L'interpretazione, così avvenuta, sostituisce a tutti gli effetti, la clausola, controversa sino dalla vigenza del contratto decentrato.

LA FORMAZIONE

Si fa esplicito riferimento al C.C.N.L. e alle Leggi nel tempo vigenti.

PER LA PARTE PUBBLICA

f.to IL SEGRETARIO LAURA SALTARIN

f.to IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA

FAUSTO DE TOGNI

PER LA PARTE SINDACALE

f.to RSU DANESE MARCO

f.to CISL FRANCESCO BERNARDINELLO

ALLEGATI:

REPORT VALUTAZIONE

SCHEDE PROGETTO OBIETTIVO

ART. 113 REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI
REPORT per l'attribuzione del premio per la performance individuale dipendenti
non titolari di p.o. (max. punti 30 per ogni ambito)

SIG. _____ AREA _____

- Conoscenza ed esperienza professionale; _____
- Capacità di auto aggiornamento professionale; _____
- Adattamento alle dinamiche di gestione ed al cambiamento tecnologico; _____
- Capacità di collaborazione con gli altri operatori o servizi; _____
- Disponibilità allo svolgimento di mansioni aventi contenuto professionale diverso dal proprio; _____
- Autonomia nello svolgimento dei compiti affidati; _____
- Scarsa propensione agli errori; _____
- Grado di coinvolgimento negli obiettivi generali programmati; _____
- Disponibilità ad impegnarsi nello svolgimento di lavori aggiuntivi; _____
- Qualità del rapporto gli utenti; _____
- Qualità del rapporto con i colleghi; _____
- Qualità del rapporto con i superiori; _____
- Organizzazione del lavoro ed impiego delle risorse; _____
- Qualità dei servizi e delle prestazioni; _____
- Capacità sostitutiva; _____
- Capacità propositiva; _____

COEFFICIENTE TOTALE _____

DATA _____

IL CAPO AREA

SCHEDA PROGETTO OBIETTIVO**RESPONSABILE DEL PROGETTO****DESCRIZIONE SINTETICA DEL PROGETTO****OBIETTIVI DA OTTENERE TRAMITE IL PROGETTO****PERSONALE COINVOLTO (NOMI)****VALORE ECONOMICO DEL PROGETTO**

	FATTORI DI VALUTAZIONE	SCHEMA VI VALUTAZIONE			PUNTEGGIO
	URGENZA	BASSA 0-40	MEDIA 41-80	ELEVATA 81-100	
	COMPETENZA TECNICA	BASSA 0-40	MEDIA 41-80	ELEVATA 81-100	
	INNOVATIVITA	BASSA 0-40	MEDIA 41-80	ELEVATA 81-100	
	STRUMENTAZIONE RICHIESTA	BASSA 0-40	MEDIA 41-80	ELEVATA 81-100	
	RISPARMIO	BASSA 0-40	MEDIA 41-80	ELEVATA 81-100	
TOTALE					
VALORE	100=2000,00E				

Merlara li _____

IL CAPO AREA _____**VISTO: SI APPROVA
IL SINDACO**

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE INCENTIVI PER PROGETTO OBIETTIVO**Progetto obiettivo di riferimento:**

Cognome e nome	Apporto quantitativo	Rendimento	Apporto qualitativo	totale

Merlara li _____

IL CAPO AREA

IL NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE

grado di partecipazione (apporto quantitativo 30 PUNTI MAX)
 impegno profuso (rendimento 30 PUNTI MAX)
 specializzazione del lavoro prestato (apporto qualitativo 40 PUNTI MAX)