



# COMUNE DI MONTECCHIO

## Provincia di Terni

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI MONTECCHIO. ANNO 2009.

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

#### **PARTE PUBBLICA:**

Il Segretario Comunale Dr. Giancarlo Racanicchi  
Responsabile del Servizio Finanziario rag. Antonietta Dominici

#### **PARTE SINDACALE:**

per le organizzazioni sindacali territoriali:

GGIL Sig.

CISL Sig.

UIL Sig.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. Giancarlo Racanicchi

---

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
FINANZIARIO  
rag. Antonietta Dominici

---

parte sindacale:

---

A seguito della deliberazione n.    del .....2009, con la quale la Giunta Comunale,  
previo parere favorevole del Revisore dei Conti ai fini della certificazione sull'attendibilità

dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, ha approvato la bozza di accordo integrativo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno .....2009, alle ore ....., ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

.....

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Montecchio, relativo all'anno 2009.

## **Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Montecchio.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Le parti danno atto che con decorrenza dal 2010 andrà applicato quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009.

## **Risorse decentrate**

### **Destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane.**

Sulla base dei criteri di seguito specificati il fondo viene ripartito ai sensi dell'art.17 del CCNL 1998-2001 nel seguente modo:

1. Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;
2. Finanziare la progressione economica;
3. Finanziare le indennità di turno, di reperibilità, disagio ecc..;
4. Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria B e C;
5. Finanziare l'indennità di comparto prevista dall'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004.

### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse.**

Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

Il miglioramento dei servizi è obiettivo permanente dell'Amministrazione ed è raggiungibile mediante:

- il coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'ente
- la chiarezza e la misurabilità dei risultati
- il collegamento tra gli obiettivi individuati dagli organi di governo e l'attività gestionale
- la collaborazione tra i diversi settori dell'ente.

La Relazione Previsionale e Programmatica ed il PEG sono i documenti di programmazione e pianificazione sulla base dei quali vengono specificati i programmi e gli obiettivi da raggiungere.

Spetta al nucleo di valutazione il compito di presidiare alla gestione complessiva del sistema di valutazione nonché la valutazione dei responsabili dei servizi. La valutazione degli altri dipendenti spetta ai responsabili dei servizi.

### **Lavoro straordinario** .

Il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali. L'effettuazione dello straordinario avverrà solo previa autorizzazione scritta. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato e quindi non retribuito. A decorrere dal

31/12/99 le risorse destinate al fondo pagamento del lavoro straordinario, sono ridotte nella misura del 3%, tale risparmio incrementerà il fondo per il sistema di classificazione.

### **Criteria per l'incentivazione del personale**

Il sistema di incentivazione del personale è strutturato per obiettivi e programmi ed è finalizzato all'incremento della produttività e si articola in :

- (a) obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi previsti dal PEG.
- (b) Iniziative predeterminate per la realizzazione di progetti particolari a cui partecipano uno o più dipendenti.

### **Obiettivi per la programmazione esecutiva e l'incremento della produttività**

L'obiettivo consiste nella piena realizzazione dei programmi definiti nel Peg e nell'incremento della produttività nella gestione dei servizi attraverso:

- il miglioramento organizzativo e della qualità della prestazione;
- l'ottimizzazione dei tempi e la programmazione delle attività;
- la flessibilità del personale e l'integrazione fra gli uffici.

Alla realizzazione dell'obiettivo partecipano tutti i dipendenti assegnati a ciascun servizio.

Il personale partecipa alla ripartizione della quota in ragione della qualità della prestazione resa durante l'anno che sarà valutata dal responsabile del servizio sulla base dei criteri nella metodologia permanente di valutazione della prestazione per la categoria di appartenenza. I responsabili dei servizi comunicheranno al personale loro assegnato entro 15 gg. dall'approvazione del Peg gli obiettivi nello stesso previsti per il servizio di competenza e i sistemi per il raggiungimento, in modo da rendere esplicito cosa si attende in termini di risultato e di prestazione.

L'attribuzione del compenso è strettamente collegata al merito e sarà effettuata nei confronti del personale che avrà conseguito un punteggio minimo di 70 punti.

Il premio sarà commisurato al punteggio conseguito, tenuto conto che ogni punto avrà il valore del premio massimo conseguibile diviso 100.

Al fine di consentire le previsioni di situazioni particolari, la quota individuale, è decurtata secondo le modalità e per i casi di seguito indicati:

- ❑ part-time = in rapporto alla percentuale di orario;
- ❑ pensionamento o assunzione nel corso dell'anno = in ragione del periodo di tempo lavorato;
- ❑ assunzione superiore a 100 gg: in ragione del periodo di tempo lavorato;
- ❑ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino al massimo di 10 gg: riduzione del 50%;
- ❑ licenziamento = nessun premio.

Entro il 30 Gennaio di ogni anno, i Responsabili dei Servizi, effettuano le valutazioni delle prestazioni, che trasmettono ad ogni dipendente.

Eventuali rilievi da parte dei dipendenti devono essere presentati entro 15 gg. dal ricevimento delle schede di valutazione e l'esame avviene entro i successivi 20 gg.

A conclusione dell'esame dei rilievi il Responsabile del Servizio, nel termine di 10 gg. assumerà le valutazioni definitive.

Il premio verrà liquidato entro il 30 Marzo dell'anno successivo.

Le valutazioni espresse dai Responsabili dei Servizi sono trasmesse al Nucleo di Valutazione che ne terrà conto in fase di valutazione dell'operato dei responsabili dei servizi.

**Iniziative predeterminate per la realizzazione di progetti particolari** .

Entro il 30 Marzo di ogni anno i responsabili dei servizi individuano le iniziative particolari che intendono sviluppare nel proprio servizio nel corso dell'anno.

A tal fine predispongono per ogni iniziativa una scheda nella quale saranno indicati:

- gli obiettivi da raggiungere;
- le modalità operative;
- i tempi di realizzazione;
- il risultato finale;
- il nominativo dei dipendenti che partecipano all'iniziativa con l'indicazione della loro collocazione organizzativa e professionale.

La scheda così formata verrà trasmessa al Segretario Comunale che attribuirà a ciascuna iniziativa un valore economico tenuto conto del peso complessivo di rilevanza determinato secondo i seguenti criteri di valutazione:

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Peso di rilevanza</b>
Innovazione tecnologica	3
Riduzione dei costi	4
Aumento delle entrate	4
Miglioramento della qualità dei servizi	5
Riduzione dei tempi di erogazione dei servizi	4
Realizzazione di un nuovo prodotto o servizio	3
Recupero di situazioni deficitarie	4

Ciascuna iniziativa può interessare diversi servizi, ma non può coinvolgere la totalità dei dipendenti.

Le schede di tutti i progetti formate dal responsabile del servizio e completata dal segretario comunale con l'attribuzione del valore economico, oltreché le schede finali di valutazione dell'iniziativa, saranno trasmesse alle R.S.U. le quali entro 10 giorni dal ricevimento potranno presentare osservazioni sul contenuto delle iniziative proposte.

La valutazione finale è affidata ai Responsabili dei Servizi che verificheranno la realizzazione del progetto secondo le seguenti modalità:

- nessuna incentivazione sarà attribuita se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è pari o inferiore al 50 %;
- riduzione del budget di obiettivo al 50% se la percentuale di raggiungimento dello stesso è compresa tra il 51 e il 75 % ;
- utilizzo dell'intero budget se la percentuale di raggiungimento è superiore al 75% . .

La liquidazione dei compensi sarà effettuata entro 30 gg. dalla conclusione del progetto.

La valutazione della partecipazione del singolo dipendente viene determinata dal Responsabile del Servizio in fase di verifica del progetto in base alle seguenti voci:

- tipo di responsabilità che viene espressa dal Responsabile del Servizio con un valore compreso tra 1 e 5 e misura il grado di coinvolgimento del dipendente dal punto di vista del coordinamento dell'iniziativa;

- grado di partecipazione, che viene espressa dal Responsabile del Servizio, con un valore compreso tra 1 e 5 e misura il livello di impegno espresso nella realizzazione dell'obiettivo.

Il risultato ottenuto dalla somma delle valutazioni numeriche citate viene definito il peso di partecipazione individuale e rappresenta il valore numerico con il quale ciascun dipendente concorre in proporzione alla suddivisione del fondo relativo al progetto.

Il coinvolgimento del personale nei progetti e nella loro attuazione non deve ostacolare l'attività ordinaria del servizio a cui è addetto.

Qualora nei termini sopra indicati non vengono presentati progetti, le somme residue o non utilizzate verranno utilizzate per il finanziamento degli incentivi per la programmazione esecutiva e l'incremento della produttività.

### **Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 5, comma 2 del CCNL.**

La progressione economica si traduce in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale. Essa avviene all'interno di ciascuna categoria di inquadramento e si realizza annualmente nei limiti di un apposito fondo, a cui è destinata quota parte delle "risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività", mediante l'attivazione di un processo di selezione in base ai criteri indicati all'art. 5 del CCNL 31 Marzo 1999 sulla classificazione del personale per l'individuazione dei dipendenti che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per aver maturato un rilevante livello di professionalità.

I criteri contrattuali per la progressione economica sono integrati dai seguenti:

(a) La selezione in base ai risultati ottenuti dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- (1) essere effettuata in modo trasparente e oggettivo;
- (2) essere preventivamente comunicata ai dipendenti nell'oggetto e nelle modalità di valutazione;
- (3) essere certificata dalle schede di valutazione.

(b) La valutazione delle prestazioni dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- (1) aver fornito stabilmente una prestazione che richiede un diverso e maggior impegno;
- (2) aver seguito con profitto un processo formativo;
- (3) aver modificato l'attività lavorativa a seguito di processi di riorganizzazione.

(c) La valutazione dell'impegno è connessa alla necessaria combinazione di elementi oggettivi e soggettivi (presenza, disponibilità ecc.....).

(d) L'esperienza acquisita tiene conto in parte dell'anzianità di servizio a condizione che sia ritenuta utile all'acquisizione di conoscenze e competenze funzionali alla progressione.

In concertazione verranno individuate le schede di valutazione che comprenderanno i fattori di valutazione per ogni categoria coerenti con i criteri sopra esposti.

Tali schede saranno compilate dai responsabili delle strutture presso cui prestano servizio i dipendenti. La valutazione è annuale. Avranno titolo al passaggio alla posizione economica superiore esclusivamente quei dipendenti che avranno riportato valutazioni pari a 75/100 o equivalente con il vincolo del conseguimento della valutazione corrispondente a buono relativamente ai fattori di valutazione considerati strategici e determinati per ciascuna categoria. Le progressioni orizzontali avverranno:

(a) nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto;

(b) attraverso la formulazione di una graduatoria annuale.

In caso di parità di punteggio con correlata impossibilità per le suddette limitazioni di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale di appartenenza fino a concorrenza di suddetti limiti economici.

La quota residua non utilizzata nell'anno sarà utilizzata nell'anno successivo prioritariamente per la progressione orizzontale.

Le valutazioni effettuate dai responsabili dei servizi saranno oggetto di verifica da parte del nucleo di valutazione.

Nel caso in cui un dipendente che ha acquisito una progressione orizzontale acceda alla categoria superiore nell'anno di riferimento, le risorse destinate alla progressione orizzontale vanno utilizzate per lo stesso scopo scorrendo la graduatoria di riferimento.

Sono esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti:

- ❖ che durante l'anno sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari;
- ❖ che sono stati assunti da meno di un anno.

Le graduatorie saranno formulate dal servizio personale sulla base dei punteggi conseguiti e saranno rese pubbliche.

Considerato che nel triennio lo stesso dipendente non potrà usufruire di più di due passaggi in progressione orizzontale, si concorda che al secondo passaggio non possono accedere coloro che nella valutazione della prestazione individuale hanno riportato un punteggio inferiore all'85% del complessivo previsto.

Le graduatorie saranno formulate dal servizio personale sulla base dei punteggi conseguiti e saranno rese pubbliche.

Per l'anno 2009 si procederà alla selezione per la progressione economica del personale delle categorie B e D, con decorrenza dal 01.01.2009.

#### **Compensi relativi alle finalità previste nell'art.17 comma 2 lettere D,E,F.**

Le risorse sono finalizzate all'attribuzione di trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolari. Dette risorse sono destinate alla corresponsione delle seguenti indennità:

- rischio
- disagio

L'indennità di rischio è corrisposta al personale della categoria B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed all'integrità personale, così come individuate nell'allegato B al DPR 347/83 ed è destinata al personale di servizio tecnico manutentivo.

L'indennità di disagio è attribuita ai dipendenti:

- con mansioni di autista e operaio – autista, per la molteplicità di mansioni svolte e per la complessità dell'orario, nella misura di Euro 700,00 annui;
- ai dipendenti addetti ai servizi di pulizia e manutenzione delle strade nella misura di Euro 525,00 annui;

#### **Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B e C.**

Al personale della cat. B e C che sia responsabile di un gruppo di lavoro o di procedimenti di un intero settore organizzativo spetterà un compenso annuo lordo di Euro 1.200,00 per la categoria B e euro 1.400,00 per la categoria C. Detta indennità sarà corrisposta con cadenza mensile ed è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

Pertanto in caso di mancata assegnazione di tali compiti l'indennità non sarà corrisposta e le relative risorse confluiranno automaticamente nel fondo di cui alla lettera b dell'art. 17 comma 2 del CCNL 1.4.1999.

### **Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione.**

L'Ente si attiverà per la formazione del personale anche nel senso di portare il problema della formazione dei dipendenti in un ambito più esteso ed intercomunale, al fine di approfondire l'ipotesi di provvedere ad una gestione in forma associata e coordinata del Piano di Formazione.

### **Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, prevenzione, dipendenti disabili.**

In materia di sicurezza sul lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente dando priorità negli investimenti dell'Ente all'adeguamento degli edifici alle prescrizioni previste.

Gli interventi di formazione e di informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.

Il Piano Sanitario, predisposto dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

### **Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi.**

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'Ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali ed in tale senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

Di conseguenza saranno coerentemente adeguati sia l'assetto organizzativo che i profili professionali.

### **Le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990 n. 333, anche per le finalità della legge 10 Aprile 1991 n. 125.**

Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

**Le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 e cioè regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale** .

Si prende atto che non sussistono nei servizi comunali regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, per cui debba farsi luogo alla riduzione di orario.

**Le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 35 del d.lgs. n. 29/93** .

Al verificarsi dell'evenienza la materia sarà oggetto di accordo tra le parti.

**Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro** .

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a :

- ❖ funzionalità del servizio ed all'utenza esterna;
- ❖ la prestazione giornaliera non sarà frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
- ❖ l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non sarà superiore alle 10 ore.

**I criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell' art. 15, comma 1 lettera K del c.c.n.l.1.4.1999** .

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazioni di prestazioni di risultati, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 01/04/99 sono:

- art. 92, comma 5 del D.lgs. 163/2006 (come riformulato dall'art. 1 comma 10 quater della Legge 201/2008) integrato dal comma 7 bis del D.L. 112/2008 convertito in legge 6/8/2008 n. 133 (inserito dalla L. 2/2009) incentivo non superiore al 0,5 % dell'importo a base di gara di un'opera ripartito tra il responsabile unico del procedimento, gli incaricati della redazione del progetto, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori; La disciplina delle predette norme di legge trova applicazioni anche nei confronti del personale incaricato di una delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31/03/1999.
- ex art. 3 comma 57, della legge 23/12/1996 n. 662 e dell'art. 59, 1 comma del d.lgs. n 446/97, incentivi che, in ragione di una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili "ICI", può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari dell'Ente e quindi attribuiti al personale addetto.