



COMUNE DI AVIANO

PROVINCIA DI PORDENONE

Associazione intercomunale "Pedemontana Occidentale"

*Ufficio comune per la Gestione del Personale dei Comuni di:
Aviano, Budoia, Montereale Valcellina e Polcenigo*

VERBALE

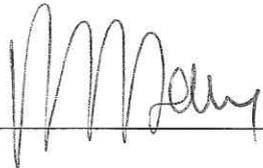
in materia di:

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LIVELLO TERRITORIALE

ART. 5 CCRL 1.8.2002 – ART. 7 CCRL 07.12.2006

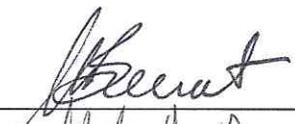
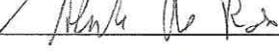
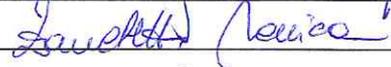
Il giorno 9 Febbraio 2012, alle ore 15,40 presso la sede del Comune di Aviano, si sono presentati a rappresentanza della delegazione di parte pubblica e di parte sindacale i signori:

1. La Delegazione trattante di parte pubblica:

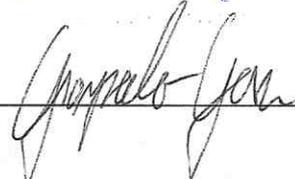
Presidente: BELTRAME Dott.ssa Raffaella	PRESENTE	
Componente: DE PAOLI Dott.ssa Maria	PRESENTE	
Componente: NADALIN Dott.ssa Daniela	PRESENTE	
Componente: Segretario MONTEREALE	ASSENTE	

2. Le Organizzazioni sindacali e le R.S.U. così rappresentate:

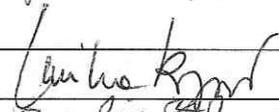
RSU – Comune di Aviano:

Biancat Michele	PRESENTE	
De Rosa Alessandro	PRESENTE	
Favetta Stefano	ASSENTE	
Fabbro Claudio	ASSENTE	 13/03/2012
Zanchetta Monica	PRESENTE	 (Newica)

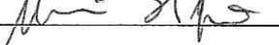
RSU – Comune di Budoia:

Gava Gianpaolo	PRESENTE	
----------------	-----------------	--

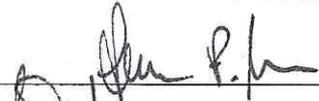
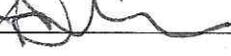
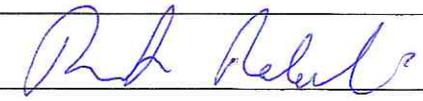
RSU – Comune di Polcenigo:

De Conti Luca	ASSENTE	
Reginato Milena	ASSENTE	 14/03/2012
ZANOLIN STEFANO	ASSENTE	 13/03/2012

RSU – Comune di Montereale Valcellina:

De Martin Enrico	ASSENTE	 13/03/2012
Marmani Stefano	PRESENTE	

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

F.P. CGIL	Luca Munno	PRESENTE	
FPS CISL	Del Tin Angelo	PRESENTE	
UIL FPL	Del Ben Antonello	ASSENTE	
CSA		ASSENTE	
UGL		ASSENTE	
CISAL EE.LL.			
FVG	Robotti Riccardo	PRESENTE	

Zanolin Stefano

PREMESSE

Le parti, il giorno 10 settembre 2010 hanno sottoscritto una ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo riguardante il biennio 2008/2009 per il personale dipendente e le Giunte di tutte le Amministrazioni comunali aderenti avevano provveduto ad approvare la pre-intesa di cui sopra dando incarico al Presidente della Delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Decentrato integrativo.

Successivamente alla sottoscrizione della pre-intesa sono state avanzate da parte sindacali alcune richieste di modifica ed integrazioni che non sono state accettate dalla parte pubblica.

A seguito delle divergenze emerse le parti avevano comunque concordato di demandare ad un "tavolo tecnico" ristretto, gli approfondimenti necessari per pervenire ad un'ipotesi emendativa della pre-intesa sottoscritta il 10 settembre 2010, ipotesi che partendo dalle proposte e dalle posizioni emerse in precedenza cercasse di far convergere le parti su un testo condiviso e quindi favorisse il riavvio del confronto per il definitivo superamento della situazione conflittuale creatasi dopo l'applicazione unilaterale della pre-intesa di cui trattasi. In data 11-07-2011 innanzi al Giudice di Pordenone le parti hanno sottoscritto l'accordo conciliativo;

In data 20-12-2012 la parte sindacale ha presentato una propria proposta "piattaforma sindacale" relativa all'impegno assunto dinanzi al Giudice di ridefinire la disciplina per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2010.

Con nota datata ~~20-12-2011~~ sono state convocate le delegazioni trattanti per la giornata di giovedì 09.02.2012 alle ore 15.00, presso la sede Municipale del Comune di Aviano, per la chiusura del Contratto Collettivo Decentrato.

03/02/2012

APERTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Per le OO.SS. Del Tin Angelo lamenta il ritardo con cui si è dato avvio all'incontro programmato per le ore 15.00.

In apertura di seduta, Il Presidente di Delegazione di parte Pubblica. Dott.ssa Beltrame, rispetto alla proposta sindacale pervenuta il 20/12/2012, evidenzia che la parte pubblica dopo aver valutato con attenzione la proposta pervenuta, propone un parziale accoglimento con alcune modifiche e ne dà puntuale illustrazione alla parte sindacale.

Per le OO.SS. Munno replica sostenendo che il sindacato si esprimerà sulla proposta della parte pubblica ma chiede una breve sospensione della seduta per un'analisi puntuale della controproposta appena presentata.

Dopo una breve sospensione alle ore 16.40 riprendono i lavori.

La parte sindacale chiede che all'ultima proposta emendativa presentata dalla delegazione pubblica vengano introdotte alcune precisazioni e limitate integrazioni.

Dopo ampio dibattito alle ore 17.40 si perviene all'accordo con la stesura del testo definitivo riportato di seguito.

ASSOCIAZIONE INTERCOMUNALE "PEDEMONTANA OCCIDENTALE"

CONTRATTO COLLETTIVO

DECENTRATO

DI LIVELLO TERRITORIALE

in data 09-02-2012

Comparto Unico del Pubblico Impiego
Regionale e Locale – area Enti Locali

Stipulato ai sensi dell'art. 7 del CCRL 2006

Fondini Stefano

Carolin Stefano
AS

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Durata

COSTITUZIONE FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

- Art. 3 Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività
Art. 4 Risorse di cui all'art.73, comma 2 lett.h) CCRL 2006

DESTINAZIONE FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

- Art. 5 Destinazioni e finalità dei fondi per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività - Criteri generali
Art. 6 Indennità per il personale assegnato ai Servizi associati in convenzione
Art. 7 Indennità di responsabilità (Art. 21 CCRL 01/08/2002)
Art. 8 Indennità maneggio valori (Art. 61 CCRL 01/08/2002)
Art. 9 Indennità di rischio (Art. 62 CCRL 01/08/2002)

BANCA DELLE ORE

- Art. 10 Banca delle Ore (Art. 19 CCRL 01/08/2002)

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE (ART. 39 CCRL 2006)

- Art. 11 Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione
Art. 12 Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione - Decorrenza
Art. 13 Caratteristiche delle metodologie di valutazione
Art. 14 Soggetti competenti ad effettuare la valutazione
Art. 15 Procedimento della valutazione

COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (ART. 4, COMMA 2 LETT. B) CCRL 01/08/2002)

- Art. 16 Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "produttività"
Art. 17 Criteri per la ripartizione della quota individuale

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

- Art. 18 Progressione economica all'interno delle categorie per l'anno 2009
Art. 19 Norma transitoria per la progressione economica all'interno delle categorie riferita al solo Comune di Aviano

DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 20 Norma transitoria per disciplina Art.7 "Indennità di responsabilità"

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT), si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato in servizio presso gli Enti di Aviano, Budoia, Montereale Valcellina, Polcenigo, appartenenti all'Associazione intercomunale "Pedemontana Occidentale".

Art. 2 DURATA

1. Il presente contratto ha validità per il periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2010.
2. Dopo il 31.12.2010 le disposizioni del presente contratto rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato limitatamente alle parti non in contrasto con le disposizioni di carattere normativo e contrattuale di tempo in tempo vigenti.

Zanolin Stefano

Zandini Stefano

**COSTITUZIONE FONDI PER LO SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ**

Art. 3

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ**

1. Il fondo è determinato dall'Amministrazione (Responsabile dell'Ufficio Comune per la Gestione del Personale) in forma analitica, per ciascuno degli anni cui si applica il presente contratto, secondo quanto previsto dall'art. 73, comma 1 del CCRL 2006 e, nello specifico, dall'art. 17 comma 8, dall'art.20 comma 1 lett. a), b), c), f) g), m) CCRL 2002, dagli artt. 24 comma 2 e art. 25 comma 1 del CCRL 2004 (risorse consolidate al 31.12.2005), e dall'art. 35 del CCRL 2008 nonché dall'art. 73 comma 2 lettere a), c), d), e), f), g), i), k) e dall'art. 74 CCRL 2006.
2. Il fondo così come definito, viene rettificato in diminuzione in relazione alla costituzione delle POA, ai sensi dell'art. 56 del CCRL 2006.
3. Il fondo viene infine decurtato, con decorrenza 2011, delle risorse decentrate di cui all'art. 22 CCRL 2008, per la costituzione presso gli Enti sede degli uffici comuni, dei fondi delle risorse decentrate per il personale assegnato ai medesimi uffici. Tale decorrenza è giustificata dal fatto che dei cinque uffici comuni costituiti, due (U.C. Contratti, U.C. Gestione Personale) sono formati solo o in prevalenza da personale inserito nei ruoli del Comune capofila, uno (U.C. Vigilanza) risulta sospeso dal 2010, uno (U.C. Tributi) risulta definito nella sua forma attuale solo dal secondo semestre del 2009 e uno (U.C. Servizi finanziari) risulta costituito soltanto tra due enti e sospeso dal 2011. Dal 2011 si prevede la costituzione un "fondino" solo per un servizio associato (U.C. Tributi).
4. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le indennità per i titolari delle posizioni organizzative (artt. 31-32-33-34 del CCRL/2002 e successive modifiche ed integrazioni), trovano competenza nel fondo.

Art. 4

RISORSE DI CUI ALL'ART. 73, COMMA 2 LETT. H) CCRL 2006

1. Le risorse di cui all'art. 73 comma 2 lett. h) CCRL 2006, nella percentuale definita da ciascuna amministrazione, incrementano il/i fondo/fondi e possono essere finalizzate a finanziare anche in via esclusiva progetti obiettivo proposti dal/i Segretario Comunale, anche su iniziativa dei Responsabili, e definitivamente approvati dalle rispettive Giunte Comunali.

SOTTOSCRIZIONE CCDIT DEFINITIVO.FEBBRAIO.2012

Pagin

Zanolin Stefano 

2. Le risorse destinate specificatamente dalle rispettive giunte al finanziamento di progetti obiettivo che risultino non utilizzate all'interno dell'anno di competenza costituiscono economie.
3. Anche per queste risorse si procederà alla ripartizione delle quote da destinare ai sensi dell'art. 22 CCRL 2008, per la costituzione, presso gli enti sede degli uffici comuni, dei fondi delle risorse decentrate per il personale assegnato ai medesimi uffici.

DESTINAZIONE FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

Art. 5

DESTINAZIONI E FINALITÀ DEI FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ - CRITERI GENERALI

1. Il totale delle risorse dei fondi, con la precisazione di cui all'articolo precedente, sarà utilizzato per le finalità di cui agli artt. 17 e 21 del CCRL 01/08/2002, così come successivamente integrato e modificato, nelle misure di seguito descritte:
 - a) prestazioni di lavoro straordinario;
 - b) indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità e maneggio valori;
 - c) attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'articolo 20, comma 1, lett. K) del succitato CCRL 2002 e s.m.i. sulla base delle somme derivanti dallo svolgimento delle relative attività, secondo la disciplina dei rispettivi enti;
 - d) indennità di responsabilità di cui all'Art. 21, comma 2, lettera e) del succitato CCRL come modificato dall'art. 30 del CCRL 2004;
 - e) progressioni orizzontali (Art. 26 e Art. 36 comma 2 del CCRL 2002, Art. 36 del CCRL 2006);
 - f) produttività e miglioramento dei servizi (Art. 21, comma 2 lettera a, CCRL 2002) per quanto residua detratte le somme di cui alle lettere a), b) c) d) ed e).
2. Le risorse di cui all'art. 22 del CCRL 2008 finanziano inoltre, dal 01.01.2010, le specifiche indennità di cui all'art. 48 del CCRL 2006 così come integrato dall'art. 21 comma 2 del CCRL 2008.
3. La destinazione delle somme dei fondi di cui ai commi 1 e 2 non utilizzate nell'anno di competenza segue la disciplina di cui al comma 4 dell'art. 21 del CCRL 2002.

4. Seguono la disciplina di cui al precedente comma 3 anche le risorse non distribuite, per le annualità 2008-2009, per mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura.
5. Si rinvia alla specifica disciplina definita a livello territoriale per il riconoscimento degli incentivi di cui all'art. 11 della L.R. 14/2002.

Art. 6

INDENNITÀ PER IL PERSONALE ASSEGNATO AI SERVIZI ASSOCIATI IN CONVENZIONE

1. La specifica indennità per il personale assegnato all'Associazione intercomunale viene attribuita con decorrenza 01.01.2010, proporzionalmente alla quota complessiva di assegnazione ai servizi associati, con le specificazioni riportate al comma successivo, ed è così parametrata:
 - A/B/PLS.....€ 36,00 lordi mensili
 - C/PLA.....€ 38,00 lordi mensili
 - D/PLB.....€ 40,00 lordi mensili
2. Si procederà all'applicazione del calcolo proporzionale alla quota di assegnazione qualora la stessa sia compresa tra le 11 e le 29 ore lavorative settimanali. Fino alle 10 ore settimanali non viene riconosciuta alcuna indennità mentre, oltre le 29 ore, si prevede l'attribuzione dell'indennità nella misura intera.

Art. 7

INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (Art. 21 CCRL 01/08/2002)

1. Per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità secondo la disciplina dell'articolo 21, comma 2, lettera e) del CCRL 2002 come modificato dall'articolo 30 del CCRL 2004 può essere destinato uno stanziamento complessivamente non superiore al 6% del totale del fondo di cui al precedente articolo 3.
2. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato in ogni ente ed in particolare:
 - a) può considerare le figure inquadrato nelle categorie D e PLB, individuate nelle macrostruttura dell'Ente, con responsabilità di procedimento e struttura/vicariato con importo di € 2.000,00 annui lordi;
 - b) può considerare le figure inquadrato nelle categorie B, C, PLA con funzioni di coordinamento di personale anche di pari categoria, con importo da determinarsi da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00 sulla base del numero delle unità assegnate;
 - c) può considerare le figure inquadrato nelle categorie B, C, D, PLA e PLB appartenenti ad unità di progetto e che svolgono funzioni diverse ed ulteriori rispetto a quelle assegnate, con importo da determinarsi da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.500,00;

Zanolini Stefano Ad

- d) deve considerare le figure di cui all'art. 21, comma 2, lett. i) con importo di € 300,00;
3. Per l'attribuzione e la liquidazione delle indennità si procederà come segue:
- il conferimento dell'indennità viene effettuato con il provvedimento di nomina, sulla base del parere favorevole del Segretario e con il visto di compatibilità finanziaria dell'Ufficio Comune per la Gestione del Personale;
 - salve diverse e specifiche disposizioni, l'indennità viene liquidata mensilmente.

Art. 8

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (Art. 61 CCRL 01/08/2002)

- Al personale formalmente incaricato al maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera, da corrispondere per le giornate in cui il dipendente è in servizio, come segue:
 - Euro 0,51 se l'entità dei valori maneggiati nell'anno di riferimento è conteggiata fra 3.000,00 e 10.000,00 Euro;
 - Euro 1,03 se l'entità dei valori maneggiati nell'anno di riferimento è superiore a 10.000,00 Euro;
- Viene comunque garantita un'indennità minima annua forfettaria di € 100,00 cumulabile con quella prevista al comma precedente.
- La liquidazione dell'indennità in argomento è subordinata alla regolare presentazione della rendicontazione prevista.

Art. 9

INDENNITÀ DI RISCHIO (Art. 62 CCRL 01/08/2002)

- In applicazione all'Art. 62 del CCRL 01/08/2002, relativamente alle prestazioni lavorative considerate a rischio, si fa riferimento a quelle elencate alla tab. B) allegata al DPR 347/83 fintanto che non si procederà a ridefinirle secondo le indicazioni della conferenza degli RSPP.
- Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per i giorni di effettiva esposizione al rischio, un'indennità giornaliera di Euro 1,38 per i lavoratori che prestano servizio su cinque giorni lavorativi settimanali e di Euro 1,15 per i lavoratori che prestano servizio su sei giorni lavorativi settimanali.
- Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.
- La liquidazione viene effettuata in un'unica soluzione, in base all'effettiva presenza in servizio.

Fanolin Stefano AS

BANCA DELLE ORE

Art. 10

BANCA DELLE ORE (Art. 19 CCRL 01/08/2002)

1. Ciascun Ente appartenente all'Associazione intercomunale si impegna ad assicurare che una quota, pari ad almeno all'80% delle prestazioni di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore, possa confluire, su richiesta del medesimo, nella "Banca delle Ore".

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE (ART. 39 CCRL 2006)

Art. 11

CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE BASATE SU INDICI E STANDARD DI VALUTAZIONE

1. I criteri di valutazione dell'intero sistema permanente di valutazione sono quelli definiti in applicazione degli articoli 36 e 39 del CCRL 2006.
2. Il sistema permanente di valutazione è finalizzato a premiare la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Art. 12

CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE BASATE SU INDICI E STANDARD DI VALUTAZIONE - DECORRENZA

1. Il sistema di valutazione del personale e di distribuzione delle risorse destinate a finanziare la produttività, già avviato con la precedente contrattazione, viene in linea generale confermato per gli anni 2008, 2009 e seguenti.
2. La procedura di valutazione è pertanto applicata nella disciplina stabilita dalle norme che seguono, in rapporto agli obiettivi di PRO deliberati/assegnati per gli anni 2008 e seguenti.



Zanolin Stefano

Art. 13
CARATTERISTICHE DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

1. Il sistema è volto a riconoscere l'impegno, la competenza professionale e la capacità operativa. È studiato per migliorare le prestazioni dei dipendenti e prevede un coinvolgimento del valutato nell'ambito del processo di valutazione. È strettamente collegato agli obiettivi del PRO.
2. I responsabili di servizio impostano le attività necessarie al miglioramento della funzionalità degli uffici, al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia dell'azione amministrativa, e predispongono piani di lavoro, progetti ed iniziative in coerenza con gli obiettivi generali annualmente predeterminati dagli Enti. Nell'ambito di questi piani di lavoro, progetti e iniziative, possono essere assegnati obiettivi individuali o di gruppo.
3. La valutazione è unica, eventualmente con pesi differenziati, per l'assegnazione del salario accessorio e per la progressione economica nella categoria.
4. Per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività avranno peso prevalente gli indicatori riferiti al grado di raggiungimento degli obiettivi del PRO.

Art. 14
SOGGETTI COMPETENTI AD EFFETTUARE LA VALUTAZIONE

1. La valutazione individuale, di competenza del responsabile di servizio (P.O.), viene da questi effettuata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, accertati dagli organismi previsti.

Art. 15
PROCEDIMENTO DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione dei dipendenti è effettuata con utilizzo di specifiche schede di valutazione in cui sono indicati i relativi criteri contenuti negli artt. 36 e 39 del CCRL 2006.
2. Gli elementi di valutazione indicati nelle schede sono organizzati in due gruppi:
 - a) valutazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi (con ponderazione totale pari al 60%);
 - b) valutazione degli aspetti comportamentali (con ponderazione totale pari al 40%).

Zanone Stefano

3. La ponderazione di ogni singolo elemento di valutazione, contenuto nella scheda di valutazione, è definita da ogni soggetto competente alla valutazione, sulla base delle proprie esigenze organizzative e necessità.
4. Il punteggio finale è pertanto ottenuto dalla somma dei prodotti fra il punteggio assegnato ad ogni singolo elemento di valutazione ed il relativo indice di ponderazione.
5. Il punteggio finale come sopra ottenuto è successivamente moltiplicato per il *coefficiente di categoria*, secondo la seguente tabella:
 - a) categoria A: coefficiente 1,00
 - b) categoria B e PLS: coefficiente 1,10
 - c) categoria C, PLA: coefficiente 1,30
 - d) categoria D, PLB e PLC: coefficiente 1,50
6. La scheda individuale è consegnata al dipendente.
7. Il punteggio finale, riportato in calce alla scheda individuale, può essere compendiato in una formulazione descrittiva. Qualora il giudizio risultasse negativo lo stesso dovrà essere adeguatamente motivato.
8. Il procedimento di valutazione ha cadenza annuale.

**COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVÀ ED IL MIGLIORAMENTO
DEI SERVIZI (Art. 4, comma 2 lett. B) CCRL 01/08/2002)**

Art. 16

**CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE
DESTINATE A FINANZIARE LA "PRODUTTIVÀ"**

1. Dopo aver quantificato, ai sensi dell'art. 3 e con i limiti di cui all'art. 4 l'ammontare delle risorse utilizzabili per incentivare la produttività, si procede all'individuazione delle quote di risorse da assegnare alle singole strutture dell'Ente.
2. I "budget" vengono determinati in proporzione alle risorse umane assegnate dal P.R.O. al Responsabile di ciascuna struttura operativa in cui si articola l'ente. Tale valore viene calcolato in funzione della Categoria di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:
 - a) categoria A: con coefficiente 1,0
 - b) categoria B, PLS: con coefficiente 1,1
 - c) categoria C, PLA: con coefficiente 1,3
 - d) categoria D, PLB, PLC: con coefficiente 1,5

Zanone Stefano

Luigi
P
Pagin:

Nel determinare il coefficiente in funzione di ciascuna categoria, per il personale a part time, l'indice sarà proporzionalmente ridotto rispetto alla percentuale di orario effettuato.

3. In fase di liquidazione i budget vengono rettificati sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi accertate dall'organo di valutazione.

Art. 17

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE

1. Ai fini della determinazione della quota individuale di produttività si procederà preliminarmente assegnando a ciascun dipendente un *indicatore di presenza* calcolato tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio; a tal fine si opererà attraverso un calcolo proporzionale tra le giornate lavorative teoriche (230 giorni) e quelle effettive calcolate deducendo tutte le assenze dal servizio rilevate nell'anno con esclusione delle assenze dovute ad infortunio e congedo di maternità ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 151/2001.
2. A partire dall'anno 2010, per quanto attiene alle sole assenze per malattia, le stesse non verranno considerate al pari delle assenze dovute ad infortunio e congedo di maternità ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 151/2001 ma ci si atterrà alle recenti e specifiche disposizioni introdotte dalla Legge n. 133/2008 e s.m.i.
3. L'assegnazione della quota individuale definitiva della "produttività" da liquidare al singolo dipendente avviene applicando il seguente procedimento:
 - a) Rettificare i singoli punteggi conseguiti dai dipendenti, moltiplicandoli per l'*indicatore di presenza* di cui sopra e per il *coefficiente di categoria* di appartenenza come già indicato al comma 5 dell'art.15;
 - b) Partendo dal budget assegnato alla struttura e rettificato secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo precedente, si suddivide il medesimo per la somma dei punteggi rettificati secondo quanto indicato alla precedente lettera a) del presente comma, calcolando così il contro-valore di un punto;
 - c) Il valore del punto calcolato con le modalità di cui alla lettera precedente del presente comma viene moltiplicato per il singolo punteggio individuale rettificato come indicato alla precedente lettera a), individuando così l'importo del compenso a titolo di quota individuale di "produttività" da liquidare allo stesso dipendente.
4. Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore al 50% del punteggio totale ottenibile e neppure il personale che ha prestato servizio a tempo determinato per periodi inferiori a mesi sei.










Zanolin Stefano

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Art. 18

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Nel triennio di riferimento, nell'anno 2010 ed a decorrere dal 1° gennaio 2010, verrà espletata una selezione per l'attribuzione dei passaggi di progressione orizzontale di cui all'art. 36 del CCRL 2006.
2. Ciascuna Amministrazione individua le risorse da destinare alle progressioni orizzontali per l'anno 2010 e ne dà immediata comunicazione alla parte sindacale la quale entro il termine di 10 giorni può esprimere il proprio assenso o formulare eventuali contrarietà; in mancanza dell'assenso non verrà dato seguito ad alcuna selezione. La selezione e conseguente attribuzione delle progressioni orizzontali avviene nel limite delle risorse destinate a tale titolo. La graduatoria pertanto si esaurisce con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali salvo le deroghe specificatamente previste per l'utilizzo dei resti.
3. ^{IN} ~~Per~~ ogni ente, per le P. O e per ciascuna categoria di appartenenza, viene predisposta un'unica graduatoria "normalizzata", per quanto attiene al solo punteggio legato alla valutazione individuale (Vedi nota esplicativa)* a seguito di specifica selezione da effettuare sulla base delle valutazioni relative all'anno 2010.
4. Le risorse eventualmente stanziati da ogni Amministrazione verranno ripartite tra le diverse categorie e la separata area delle P.O., utilizzando i medesimi criteri stabiliti per l'assegnazione dei budget per la produttività (vedi precedente Art. 16).
5. Qualora per una o più Categorie a seguito della selezione, sulla base dei budget calcolati e ripartiti, non risulti possibile l'attribuzione di alcuna progressione orizzontale, si ~~potrà procedere~~ ^{PROCEDERÀ} al recupero e relativa riassegnazione dei resti disponibili purché tale operazione consenta di raggiungere l'obiettivo di rendere possibile l'attribuzione di almeno una progressione nella Categoria di volta in volta esaminata. L'assegnazione dei resti è possibile limitatamente e solo per la quota utile a determinare l'attribuzione di una sola progressione per ciascuna Categoria tra quelle rimaste escluse. Nell'assegnare i resti si inizierà dalla prima Categoria esclusa e si proseguirà qualora l'importo residuo dei resti lo consenta, con ulteriori assegnazioni procedendo ordinatamente applicando il seguente ordine: A, B, C/PLA, D/PLB senza P.O., D/PLB con P.O. -
6. La selezione è espletata con le seguenti modalità e specificazioni:

Zanolini Stefano AR

- a) la ripartizione del budget è effettuata sulla base del personale di ruolo in servizio alla data del 1° gennaio 2010;
- b) alla selezione partecipa solo il personale dipendente che abbia ottenuto un punteggio non inferiore al 70% del punteggio ottenibile; per il personale ascritto alle Cat. D e PLC, Titolare di Posizione Organizzativa, si prenderanno a riferimento i punteggi di valutazione utilizzati al fine della determinazione dell'indennità di risultato;
- c) con riferimento al punteggio per anzianità, i mesi di servizio sono considerati senza riferimento alla categoria o ex q.f.. È considerata l'anzianità di servizio nel Comparto intendendosi come tale sia il Comparto Regioni EE.LL che il Comparto Unico del Pubblico Impiego degli EE.LL. del F.V.G.; i periodi di servizio a tempo determinato vengono valutati se pari almeno ad un anno continuativo e comunque nella misura del 50%;
- d) l'anzianità massima considerabile è fissata in 10 (dieci) anni e per ogni mese viene attribuito un punteggio pari a mezzo punto (0,5);
- e) l'anzianità minima richiesta per l'ammissione alla selezione è pari a due anni di servizio, svolto nell'ultimo periodo precedente la selezione nel Comparto unico Regionale, indipendentemente dalla Categoria;
- f) ai fini del calcolo dell'anzianità, le assenze effettuate a qualsiasi titolo nonché il collocamento in aspettativa, *qualora abbiano dato titolo a retribuzione totale o parziale*, sono equiparate alla presenza in servizio; fa eccezione il congedo di cui all'art.42 comma 5 della D.Lgs.151/2001 che non concorre alla determinazione dell'anzianità di servizio da considerare;
- g) è facoltà, per i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 residenti, dopo aver concluso la prima selezione, procedere al recupero e relativa riassegnazione dei resti disponibili da utilizzare per espletare un'ulteriore unica graduatoria anche con modalità non "normalizzata" finalizzandola anche solo ad una o più Categorie di personale.

*** (Nota esplicativa)**

Per **graduatoria "normalizzata"** si intende quella formata dopo aver riparametrato il punteggio legato al merito individuale come segue, considerando nel calcolo delle medie solo i dipendenti con punteggio pari o superiore al 70% del punteggio massimo ottenibile:

Punti merito individuale : Media reale Area = X : Media delle Medie Reali di tutte le Aree

Art. 19

NORMA TRANSITORIA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE RIFERITA AL SOLO COMUNE DI AVIANO

1. Verrà espletata una selezione per l'attribuzione dei passaggi di progressione orizzontale di cui all'art. 36 del CCRL 07/12/2006 con decorrenza 31 dicembre 2007.

SOTTOSCRIZIONE CCDIT DEFINITIVO.FEBBRAIO.2012

Fondazione Stefano AS

2. A tale selezione verrà destinato uno stanziamento valutato su base annua pari all'importo definito dalla giunta con le risorse relative al "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività";
3. La selezione e conseguente attribuzione delle progressioni orizzontali avviene nel limite delle risorse destinate a tale titolo. La graduatoria pertanto si esaurisce con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali.
4. La selezione è espletata con le seguenti modalità e specificazioni:
 - a) il diritto di accesso alla selezione è riservato al personale che non risulti beneficiario di progressione economica orizzontale nel 2005 e successivi;
 - b) la ripartizione del budget è effettuata sulla base del personale di ruolo in servizio alla data del 1° gennaio 2007;
 - c) il budget viene destinato al finanziamento di progressioni orizzontali tendenzialmente omogenee per il personale ascritto a ciascuna Categoria, operante nella medesima struttura. A tal fine il budget verrà utilizzato per il finanziamento delle progressioni orizzontali come segue:
 - a favore del 5%, arrotondato all'unità superiore, del personale rispettivamente ascritto alle Cat. A, B, C e D **che presenti uno dei seguenti requisiti**:
 - dipendente oggetto di provvedimenti di mobilità interna da altro settore intervenuti a partire dal 1° gennaio 2003 e perfezionati entro il 1° gennaio 2007, con esclusione delle mobilità a carattere temporaneo che si siano concluse con il rientro al lavoro nel servizio di provenienza anche in tempi successivi al 1° gennaio 2007;
 - dipendente che in almeno una delle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale nel 2005 o nel 2007 abbia conseguito parità di punteggio risultando escluso dalla progressione orizzontale solamente in quanto di età anagrafica più alta;
 - al personale ascritto alle Cat. D e PLC Titolare di Posizione Organizzativa con percentuale da calcolare utilizzando le somme residue;
 - d) per partecipare alla selezione è indispensabile avere ottenuto nell'anno 2007 un punteggio non inferiore al 60% del punteggio ottenibile; per il personale ascritto alle Cat. D e PLC Titolare di Posizione Organizzativa si prenderanno a riferimento i punteggi di valutazione utilizzati al fine della determinazione dell'indennità di risultato;
 - e) con riferimento al punteggio per anzianità, i mesi di servizio sono considerati senza riferimento alla categoria o ex q.f.. È considerata l'anzianità di servizio nel Comparto intendendosi come tale sia il Comparto Regioni EE.LL che il

[Handwritten signatures and initials]

Comparto Unico del Pubblico Impiego degli EE.LL. del F.V.G.; i periodi di servizio a tempo determinato vengono valutati se pari almeno ad un anno continuativo e comunque nella misura del 50%:

- l'anzianità massima considerabile è fissata in 10 (dieci) anni e per ogni mese viene attribuito un punteggio pari a mezzo punto (0,5);
- l'anzianità minima richiesta per l'ammissione alla selezione è pari ad un anno di servizio, svolto interamente nell'ultimo periodo precedente la selezione nel Comune di Aviano, indipendentemente dalla Categoria;
- ai fini del calcolo dell'anzianità, le assenze effettuate a qualsiasi titolo nonché il collocamento in aspettativa, *qualora abbiano dato titolo a retribuzione totale o parziale*, sono equiparate alla presenza in servizio; fa eccezione il congedo di cui all'art.42 comma 5 del D.Lgs.151/2001 che non concorre alla determinazione dell'anzianità di servizio da considerare.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 NORMA TRANSITORIA PER LA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 7 "INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ"

1. Ad integrazione di quanto previsto dal precedente Art. 2, si precisa che entro il mese di marzo 2013 ed a partire da tale anno, si procederà a concordare con cadenza annuale, e compatibilmente con le disposizioni vigenti, la percentuale massima del totale del fondo di cui al precedente Art. 3, utilizzabile per l'attribuzione delle indennità di responsabilità secondo la disciplina dell'Art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 2002 come modificato dall'Art. 30 del CCRL 2004.

Aviano, 9 febbraio 2012

DICHIARAZIONE A VERBALE DA PARTE PUBBLICA

Per quanto concerne gli Articoli classificati dal n° 11 al n° 15 e relativi al sistema permanente di valutazione gli stessi sono stati inseriti nel presente accordo con carattere meramente dichiarativo in quanto la materia è di competenza esclusiva datoriale.