



COMUNE DI MIRANO
PROVINCIA DI VENEZIA

Piazza Martiri, - 30035 MIRANO - Tel. 041.5798394 - Fax 041.5798329
Cod. Fisc. 82002010278 - P.I. 00649390275

1° Settore - Servizio Personale

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO

Integrativo del CCNL del Comparto Regioni - Autonomie Locali

Periodo 1999 - 2001

77

Sottoscritto il 23/08/2000

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1999 - 2001

Let. A) - art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate all'art.15 per le finalità previste all'art.17.

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art.15 per le finalità previste dall'art.17 avverrà secondo quanto previsto nell'apposito prospetto (ved. allegato A).

Let. B) - art.4 - Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale. Criteri generali delle metodologie di valutazione.

Le risorse destinate alla produttività vanno finalizzate a promuovere il miglioramento della qualità del servizio all'utenza. Dev'esserci, quindi, uno stretto collegamento tra gli obiettivi che l'ente intende perseguire, **con particolare riferimento al P.E.G.**, ed il raggiungimento degli stessi, collegamento che passa attraverso il coinvolgimento di tutto il personale.

Per tali fini al personale dipendente, proprio in relazione al fatto che necessariamente deve conformare la sua azione al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione Comunale, viene riconosciuto un Fondo Produttività, per gli anni 2000 e 2001, pari a L. 318.000.000, così suddiviso:

L. 190.800.000 (pari al 60%) per incrementi della produttività e miglioramento della qualità dei servizi;

L. 127.200.000, pari al restante 40%, **da corrispondersi in relazione all'apporto dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi di incremento della produttività e del miglioramento della qualità del servizio, espressi in funzione degli obiettivi indicati dall'Amministrazione attraverso il P.E.G..**

L'importo complessivo della Produttività verrà suddiviso per i singoli settori in rapporto al numero dei dipendenti assegnati e alle loro categorie di appartenenza.

I compensi saranno erogati in acconti mensili, quantificati nel 90 % - arrotondato - degli importi previsti per la Produttività, categoria per categoria (ved. allegato D):

-cat. B - 100 - Lire 2.092.100 annue / 65% = L. 1.359.865 : 12 = L. 113.322 - da erogarsi per il 90% = Lire 101.989 / arrotondamento a Lire 102.000 mensili;

-cat. C - 122 - Lire 2.552.362 annue / 60% = L. 1.531.417 : 12 = L. 127.618 - da erogarsi per il 90% = Lire 114.856 / arrotondamento a Lire 115.000 mensili;

-cat. D - 148 - Lire 3.096.308 annue / 55% = L. 1.702.969 : 12 = L. 141.914 - da erogarsi per il 90% = Lire 127.722 / arrotondamento a Lire 128.000 mensili.

I conguagli, rispetto all'acconto - **quindi** per il restante 10%, verranno effettuati a cadenza semestrale, a seguito di accertamento e formale attestazione da parte del Dirigente responsabile dei positivi risultati conseguiti dal Settore o Servizio in relazione agli atti di gestione connessi alla programmazione dell'ente, **sulla base del punteggio riportato dal singolo dipendente a seguito compilazione dell'apposita scheda (allegato B - scheda "orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi")**.

Al personale a tempo parziale la produttività sarà corrisposta proporzionalmente.

Spetta anche al personale assunto in servizio a tempo determinato il compenso correlato ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo-quantitativo dei servizi, ma tale compenso sarà corrisposto non per

acconti mensili ma solo a fine servizio, previa valutazione del Dirigente mediante l'apposita scheda (allegato B - scheda "orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi"). La spesa conseguente graverà sugli importi assegnati al Settore dove presta servizio la persona assunta a tempo determinato.

La restante quota di produttività, come più sopra riportato, da corrispondersi in relazione all'apporto dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi di incremento della produttività e del miglioramento della qualità del servizio, espressi in funzione degli obiettivi indicati dall'Amministrazione attraverso il P.E.G., sarà così suddivisa (ved. allegato D):

cat. B - 35% di Lire 2.092.100 = Lire 732.235,

cat. C - 40% di Lire 2.552.362 = Lire 1.020.945,

cat. D - 45% di Lire 3.096.308 = Lire 1.393.339.

Sarà oggetto di valutazione a se stante, da parte dei Dirigenti, che dovranno compilare, entro il mese di gennaio dell'anno successivo le apposite schede (allegato B - schede "Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti", "Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative contribuendo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali" ed "Esperienza"). Il personale verrà preventivamente informato circa i criteri che saranno presi a base della valutazione, così da rendere esplicito "cosa ci si attende" non solo come "risultato", ma anche come "prestazione" ed in modo da facilitare, in un contesto di collaborazione, le probabilità di successo, in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale. L'importo sarà proporzionale al risultato della valutazione delle schede.

Al dipendente va comunicato formalmente l'esito della valutazione; nei successivi 10 giorni il dipendente ha la possibilità di presentare le proprie controdeduzioni al Nucleo di valutazione istituito presso l'Ente, che nei successivi 20 gg. Esprimerà un parere, non vincolante al dirigente ed a colui che ha espresso l'istanza.

La suddetta quota sarà poi liquidata entro il successivo mese di febbraio.

Eventuali residui del fondo per la produttività saranno liquidati, nel rispetto dei parametri prima fissati, con le seguenti modalità:

- per la quota legata agli "acconti" - ai dipendenti incardinati nel Servizio di riferimento,
- per la "restante quota di produttività" (30% 35%, 40% e 45%) - ai dipendenti incardinati nel Settore di riferimento.

Nell'ambito del Fondo è stato previsto, sia per l'anno 2000 che per l'anno 2001, l'importo di L. 44.442.000=, finanziato a parte, in applicazione dell'art. 15, comma 5, destinato a n. 2 progetti finalizzati, da realizzarsi al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Uno riguardante la Polizia Municipale, finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del nuovo Codice della Strada e l'altro riguardante il personale operaio che cura le manifestazioni pubbliche ricadenti nelle giornate di festività. I progetti verranno predisposti dal Dirigente competente, che vigilerà sulla loro realizzazione e i compensi previsti verranno liquidati su attestazione dello stesso Dirigente.

Quale norma transitoria - si concorda che la quota del Fondo Produttività 1999 ancora disponibile, pari a L. 206.912.063= (detratto l'importo da corrispondere al personale dei Servizi Demografici per l'indennità forfettaria legata al servizio al sabato con turnazione quindicinale - periodo 1.6.99/31.12.99), verrà liquidata al personale



dipendente con i medesimi criteri previsti nel precedente C.C.D., integrativo del C.C.N.L. del Comparto Regioni – Autonomie Locali – biennio 1996/97, con particolare riferimento agli artt. 30 “Produttività Collettiva”, 31 “Gruppo paritetico di valutazione” e 32 “Criteri per la valutazione della produttività”.

Lettera C) / art. 17 (art. 4 / lett. f) e g)) – Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lett. e): disagio; f); responsabilità cat. B,C,D; g): specifiche attività/prestazioni previste da leggi.

Si prevede l'attribuzione a personale di cat. C, oltre a personale di cat. D. non incaricato nell'area delle posizioni organizzative, con responsabilità di procedimento, di un'indennità di L.1.000.000= per tredici mensilità; viene riconfermata in L.1.500.000= per tredici mensilità l'indennità per il personale di cat. D.

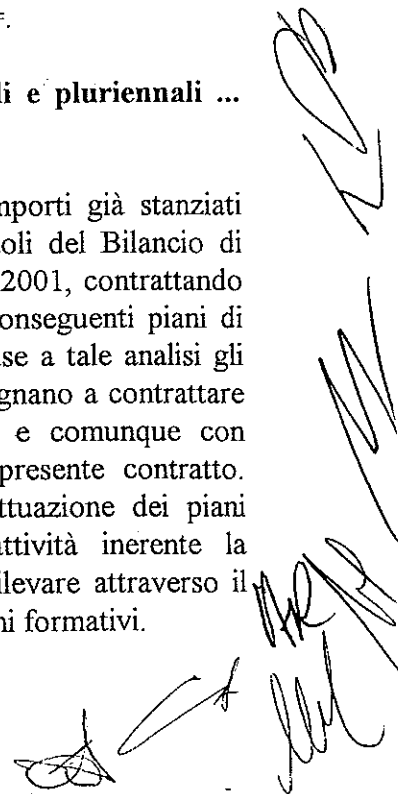
Si da atto che i Servizi Demografici, a partire dal giugno 1999, hanno garantito la massima disponibilità per soddisfare le esigenze della popolazione e dell'Amministrazione, garantendo il servizio sia negli ordinari pomeriggi di rientro, sia l'apertura al pubblico ed il servizio nelle ore antimeridiane del sabato. Si ritiene, pertanto, rientrando questa nuova organizzazione dell'orario in un chiaro miglioramento dei servizi, come già concordato con le OO.SS. nell'immediatezza dell'attivazione del servizio (estate 1999) di riconoscere, ai dipendenti che effettuano il servizio al sabato con turnazione quindicinale, una particolare indennità finalizzata a compensare la flessibilità dagli stessi dimostrata. A tal fine si concorda la corresponsione di un'indennità forfettaria onnicomprensiva (pari a L. 30.000 lorde per ogni turnazione quindicinale) da erogarsi con le competenze stipendiali del mese successivo, previo accertamento dell'effettivo assolvimento della prestazione.

Le parti, entro 60 gg. Dalla sottoscrizione del presente accordo contrattuale decentrato, si incontreranno in una specifica sessione negoziale per verificare l'organizzazione del lavoro dei servizi demografici e uff. informazioni.

Per quanto concerne i compensi previsti alla lett. g) – correlati alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, fermo restando quanto previsto alla successiva **Lettera h) – art. 4 – Criteri e forme di incentivazione delle specifiche attività**, si ritiene di stanziare per gli anni 2000 e 2001 la somma di L. 37.793.000=.

Lettera D) / Art. 17 –(art. 4/lett. d)– Programmi annuali e pluriennali ... formazione.

Per quanto riguarda l'anno 2000 si confermano gli importi già stanziati (pari all'1% del monte salari anno in corso) - negli appositi capitoli del Bilancio di previsione, che l'Amministrazione si impegna a rifinanziare per l'anno 2001, contrattando il relativo ammontare del Fondo. L'analisi dei bisogni formativi e i conseguenti piani di formazione formeranno oggetto di discussione con le OO.SS. e in base a tale analisi gli stanziamenti potranno essere ulteriormente aumentati. Le parti si impegnano a contrattare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro la vigenza del presente contratto. L'Amministrazione si impegna ad attribuire le competenze per l'attuazione dei piani formativi al Servizio Personale, a cui deve far capo tutta l'attività inerente la formazione/aggiornamento dei dipendenti; il Servizio provvederà a rilevare attraverso il coinvolgimento dei responsabili di settore o servizio, l'analisi dei bisogni formativi.



Lettera E) / Art. 17 – (art. 4/lett. e) – Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, ... prevenzione,... dipendenti disabili.

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

Dal mese di giugno 2000 è stato riassegnato, con durata biennale, l'incarico di Medico Competente ex lege n. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale, continueranno ad essere svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione. I programmi specifici saranno oggetto di apposito incontro tra le parti.

Il piano sanitario, predisposto dal Medico Competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

Lettera F) / Art. 17 – (art. 4/lett. f) – Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche 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.

Lettera G) / Art. 17 – (art. 4/lett. g) – Pari opportunità.

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. Le parti individuano come prioritaria la flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici per motivi familiari, con figli minori, in relazione agli orari degli asili nido, scuole materne ed altri istituti educativi.

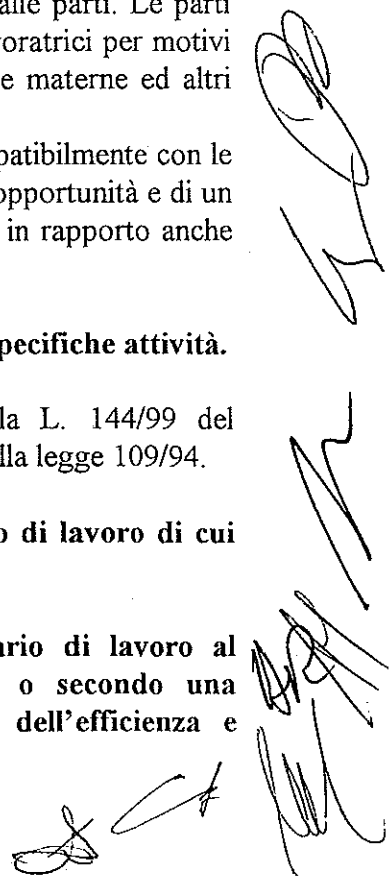
La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

Lettera H) – art. 4 – Criteri e forme di incentivazione delle specifiche attività.

Si demanda ad un tavolo tecnico l'adeguamento alla L. 144/99 del regolamento comunale vigente per la destinazione dell'incentivo di cui alla legge 109/94.

Lettera I) / Art. 17 – (art. 4 /lett. i) – Riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art.22.

Si conviene di ridurre a 35 ore settimanali l'orario di lavoro al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e



dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza.

Lettera L) – art. 4 – Eccedenze di personale.

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

Lettera M) – art. 4 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate a:

- Rendere compatibili i servizi erogati dal Comune con i servizi pubblici e privati del territorio.
- funzionalità al servizio ed all'utenza esterna;
- la prestazione giornaliera non sarà frazionata in più di due periodi, la pausa fra i due periodi non potrà essere inferiore alla mezz'ora e superiore all'ora e mezza, **salvo eccezionali esigenze di servizio**;
- assicurare e garantire particolari articolazioni di orario ai dipendenti in particolari e documentate situazioni di difficoltà.

Progressioni economiche orizzontali.

Le parti concordano che dev'essere rispettato il disposto di cui all'art. 16, comma 2, del contratto, per quanto concerne la spesa del personale in riferimento al costo medio ponderato del personale.

Le parti convengono di indicare nelle tabelle di cui all' allegato C) del presente contratto i criteri a cui fare riferimento e la loro pesatura per la progressione di carriera.

I criteri per l'assegnazione dei punteggi sono analiticamente descritti nelle singole schede di cui all' allegato C).

In caso di parità di punteggio ha titolo di preferenza il dipendente con maggiore anzianità totale di servizio, prestato presso enti del Comparto Regioni – Autonomie Locali.

Il fondo per le progressioni orizzontali va ripartito in riferimento ad ogni singola posizione economica sulla base della seguente proporzione:

$$(Ax * Bx) : C = X : E$$

Dove:

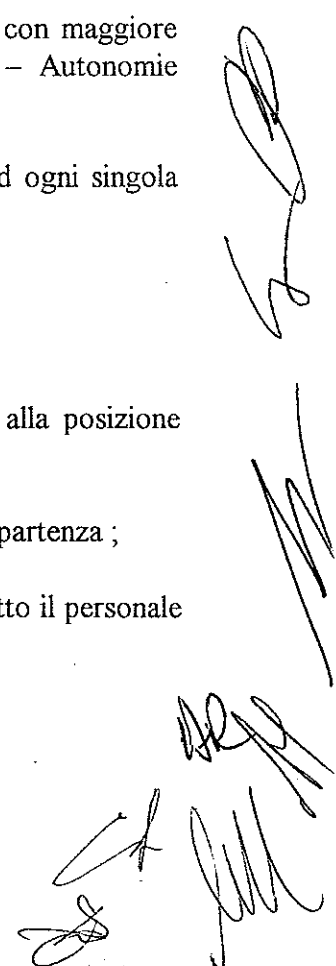
A = aumento del trattamento economico conseguente all'accesso alla posizione economica immediatamente superiore;

B = numero dei dipendenti appartenenti alla posizione economica di partenza ;

C = fondo necessario per realizzare la progressione orizzontale di tutto il personale dipendente

X = fondo destinato alla posizione economica ;

E = fondo totale a disposizione per le progressioni orizzontali.



In base ai criteri predeterminati, la progressione economica verrà applicata ai primi collocati utilmente nella graduatoria sino al raggiungimento del budget calcolato per la posizione economica relativa.

I resti di ogni posizione economica verranno utilizzati ove la percentuale di residuo sia più elevata, fino ad esaurimento.

La decorrenza economica viene fissata nel 1.1.2000.

Il Fondo per le progressioni economiche orizzontali, per gli anni 2000 e 2001, è previsto di L. 131.291.334.

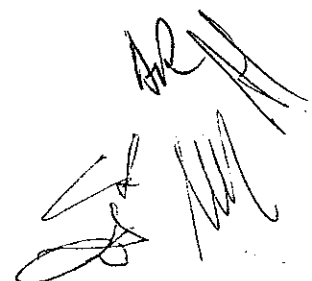
L'attivazione del nuovo sistema di progressione orizzontale, potrà richiedere delle correzioni che le parti possono concordemente introdurre nell'arco della durata del presente accordo.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

Allegato A)

COMPOSIZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO
COMPLESSIVO RISORSE UMANE E PRODUTTIVITÀ PER
IL TRIENNIO 1999 - 2001.

77





COMUNE DI MIRANO
1° Settore - Servizio Personale

COMUNE DI MIRANO

PROVINCIA DI VENEZIA

COMPOSIZIONE DEL FONDO COMPLESSIVO RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA' - PER IL TRIENNIO 1999/2001

| Art. 15 | | 1999 | 2000 | 2001 |
|-----------------------------------|--|---------------------|--------------------|--------------------|
| | Importo complessivo del fondo Anno 1998 (escluso fondo per lo straordinario) | 206.912.063 (* = | 459.822.000 | 459.822.000 |
| lett. e) | Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time | | 5.430.000 | 5.430.000 |
| lett. i) | Quota di minori oneri derivanti dalla soppressione del posto di Dirigente del 4° Settore - 0,2% del monte salari anno 1999 della dirigenza | | 1.276.000 | 1.276.000 |
| 2° comma | Integrazione pari all'1,2% del monte salari anno 1997, esclusa dirigenza | | 66.957.000 | 66.957.000 |
| lett. j) | Importo pari allo 0,52% del monte salari anno 1997, esclusa la dirigenza | | 29.015.000 | 29.015.000 |
| lett. k) | Risorse che specifiche disposizioni finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati (L. 109/94 - L. 144/99) | | 37.793.000 | 37.793.000 |
| lett. g) | Risorse già destinate per LED/progressioni anno precedente | | 50.980.000 | 50.980.000 |
| 5° comma | Risorse per attivare nuovi servizi e processi di riorganizzazione (n.2 progetti finalizzati) | | 44.442.000 | 44.442.000 |
| | Risorse finalizzate a corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato | | 88.884.000 | 88.884.000 |
| lett. h) | Risorse già destinate all'indennità di L. 1.500.000 - di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 | | 27.000.000 | 27.000.000 |
| | Disponibilità complessiva del fondo | 206.912.063 | 811.599.000 | 811.599.000 |
| Totale complessivo risorse | | 206.912.063 | 811.599.000 | 811.599.000 |

* Importo del Fondo 1999 ancora disponibile alla data odierna.

N.B.: Gli importi indicati sono al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI MIRANO
1° Settore - Servizio Personale

COMUNE DI MIRANO

PROVINCIA DI VENEZIA

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse e per la produttività (CCNL 1.4.1999 - ART.17)

RIPARTIZIONE DEI FONDI RISORSE ECONOMICHE PER IL TRIENNIO 1999/2001

| | | 1999 | 2000 | 2001 |
|--------|--|--------------------|-------------|-------------|
| Art.15 | Fondo complessivo Politiche Risorse Umane e Produttività (escluso fondo per lo straordinario) | 206.912.063 (*) | 811.599.000 | 811.599.000 |
| | Oneri derivanti dal reinquadramento degli Agenti di P.M. (art.7, comma 7, CCNL del 31.3.99) | | -1.001.000 | -1.001.000 |
| | Disponibilità complessiva del fondo | 206.912.063 | 810.598.000 | 810.598.000 |

| | | | | |
|---|---|--|-------------|-------------|
| ① | Fondo per corrispondere incrementi retributivi per la progressione di categoria (17/B) | | | |
| | - risorse già destinate per LED/progressioni anno precedente | | 50.980.000 | 50.980.000 |
| | - risorse disponibili per le progressioni orizzontali - comprensive del 3% di risparmio del lavoro straordinario | | 131.291.334 | 131.291.334 |
| | Totale Fondo 1 | | 182.271.334 | 182.271.334 |

| | | | | |
|---|---|--|-------------|-------------|
| ② | Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato (17/C) | | | |
| | Retribuzione di posizione e risultato - Area delle posizioni organizzative | | 121.000.000 | 121.000.000 |
| | Indennità di L.1.000.000 e di L. 1.500.000 per personale di cat. C e D non investito di incarico di posizione | | 18.500.000 | 18.500.000 |
| | Totale Fondo 2 | | 139.500.000 | 139.500.000 |

| | | | | |
|---|---|-------------|---------------------|---------------------|
| ③ | Risorse per altre finalità: | | | |
| | Produttività (17/A) | 206.912.063 | 362.033.666 (**) | 362.033.666 (**) |
| | Indennità di turno, rischio, reperibilità (17/D) | | 89.000.000 | 89.000.000 |
| | Indennità per condizioni particolarmente disagiate - Cat. A, B, C (17/E) | | 0 | 0 |
| | Indennità per specifiche responsabilità - Cat. B, C, D (17/F) | | 0 | 0 |
| | Incentivi per specifiche attività previste da leggi (L. 109/94 - L. 144/99) (17/G) | | 37.793.000 | 37.793.000 |
| | Totale Fondo 3 | 206.912.063 | 488.826.666 | 488.826.666 |

| | | | | |
|--|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | Totale complessivo risorse | 206.912.063 | 810.598.000 | 810.598.000 |
|--|----------------------------|-------------|-------------|-------------|

* Importo del Fondo 1999 ancora disponibile alla data odierna.

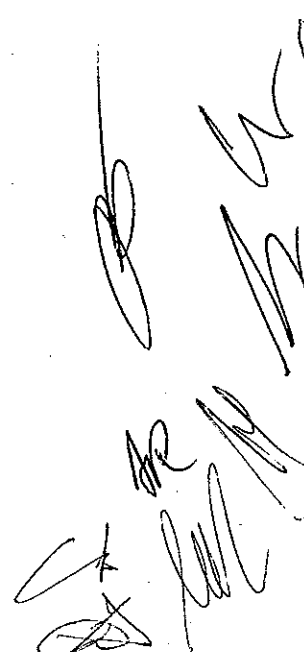
**Comprensivo dell'importo di L.44.442.000, finanziato a parte, destinato a n. 2 progetti
finalizzati

N.B. Gli importi indicati sono al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

[Handwritten signatures and initials]

Allegato B)

INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ E MIGLIORAMENTO
DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature and several smaller initials.

Allegato B) - 1



COMUNE DI MIRANO

PROVINCIA DI VENEZIA

COMUNE DI MIRANO
1° Settore - Servizio Personale

| Tabella n.1 | | Dipendente | | |
|--|--|------------------|--|---------------------|
| Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti. Disponibilità alla flessibilità ed al cambiamento, la capacità cioè, non solo a rendersi flessibili nel tempo e nello spazio, ma anche ad accettare positivamente il cambiamento. | | | | |
| Descrizione elementi di valutazione | Peso specifico rispetto alla posizione | | | Non Rilevabile 0 |
| | Elevato 6 - 4 | Medio 3 - 1 | | |
| Propone miglioramenti. Lavora con spirito critico al fine di migliorare i risultati finali e propone frequentemente miglioramenti anche di piccola entità, ma immediatamente realizzabili per conseguire risultati migliori in minor tempo e con maggiore efficacia | | | | |
| Si rende partecipe delle finalità dell'Ente/servizio. Dimostra senso di "appartenenza all'organizzazione" e capacità di identificarsi con le finalità dell'Ente/servizio. | | | | |
| È flessibile nello svolgimento del proprio lavoro. Disponibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo, disponibilità a svolgere, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione. | | | | |
| Totale | | | | |

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page.



COMUNE DI MIRANO

PROVINCIA DI VENEZIA

COMUNE DI MIRANO
I° Settore - Servizio Personale

| Tabella n.2 | | Dipendente | | |
|---|--|------------------|---------------------|--|
| Capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative contribuendo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali. La capacità di proporre idee nuove e concrete per il miglioramento della produttività e dell'efficienza. | | | | |
| | Peso specifico rispetto alla posizione | | | |
| Descrizione elementi di valutazione | Elevato 6 - 4 | Medio 3 - 1 | Non Rilevabile 0 | |
| Possiede capacità di guida e delega. E' capace di motivare le persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche situazioni di lavoro imprevisto | | | | |
| Quando occorre lavora in fretta senza pregiudicare i risultati. Sottoposto a ritmi di lavoro che richiedono tempi di esecuzione molto ridotti, sa affrontare la situazione in modo positivo, mostrando spirito di iniziativa anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate | | | | |
| Fa proposte per eliminare gli sprechi e risparmiare risorse. Propone frequentemente soluzioni anche piccole, ma immediatamente realizzabili nell'ottica dell'efficienza e dell'ottimizzazione costi-benefici. | | | | |
| Totale | | | | |

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI MIRANO

PROVINCIA DI VENEZIA

COMUNE DI MIRANO
 I° Settore – Servizio Personale

| Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra uffici diversi. | | | |
|---|--|----------------|---------------------|
| Disponibilità e capacità di intrattenere buone relazioni e rapporti con i cittadini e con i colleghi del proprio e di altri uffici. | | | |
| Descrizione elementi di valutazione | Peso specifico rispetto alla posizione | | |
| | Elevato 6 - 4 | Medio 3 - 1 | Non Rilevabile 0 |
| Capisce le esigenze degli utenti (esterni e interni). Mostra sensibilità alle esigenze degli utenti, è in grado di rilevare i loro bisogni e il livello del servizio richiesto, orienta il proprio comportamento organizzativo in relazione alle esigenze rilevate. | | | |
| Ha un buon rapporto con le persone. Dimostra capacità di relazione con gli utenti, sia esterni che interni mantenendo un atteggiamento cortese ed improntato alla disponibilità; utilizza appropriate forme di comunicazione | | | |
| Lavora con gli altri per il risultato finale, non per se stesso. Dimostra consapevolezza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, capacità di integrazione con gli altri, flessibilità nel recepire le esigenze dei colleghi anche se di uffici diversi scambiando con questi pareri ed informazioni. Fornisce un contributo positivo e dimostra di avere una visione del lavoro orientata al risultato finale, senza personalizzazioni e protagonismo in un'ottica di superamento di logiche settoriali/di ufficio | | | |
| Totale | | | |

La liquidazione verrà effettuata secondo i seguenti scaglioni:

- da 0 a 3 punti: 0;
- da 4 a 6 punti: 1/5
- da 7 a 9 punti: 2/5;
- da 10 a 12 punti 3/5;
- da 13 a 15 punti 4/5;
- oltre i 16 punti 5/5.



COMUNE DI MIRANO

PROVINCIA DI VENEZIA

COMUNE DI MIRANO
I° Settore - Servizio Personale

| Tabella n.3 | | Dipendente | | |
|---|---------|------------------|----------------|--|
| Esperienza. | | | | |
| Progressiva acquisizione di abilità, conoscenze e competenze tali da qualificare il bagaglio professionale - progressiva qualificazione del contenuto di lavoro svolto nelle varie posizioni ricoperte. | | | | |
| Peso specifico rispetto alla posizione | | | | |
| Descrizione elementi di valutazione | Elevato | Medio | Non Rilevabile | |
| | 6 - 4 | 3 - 1 | 0 | |
| Preparazione. Grado di approfondimento giuridico e/o tecnico per lo svolgimento delle mansioni affidate. | | | | |
| Competenza. Capacità di svolgere le mansioni attribuite con perizia necessaria. | | | | |
| Qualificazione del lavoro svolto. Allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati. | | | | |
| Totale | | | | |

| Riepilogo punteggio ottenuto | Tabella n.1 | Tabella N.2 | Tabella N.3 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Totale punteggio | | | |

La liquidazione verrà effettuata secondo i seguenti scaglioni:

- da 0 a 9 punti: 0;
- da 10 a 18 punti: 1/5;
- da 19 a 27 punti: 2/5;
- da 28 a 36 punti 3/5;
- da 37 a 45 punti 4/5;
- oltre i 46 punti 5/5.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

77

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large circular signature, a signature that appears to start with 'AR', and several other stylized initials and signatures.



COMUNE DI MIRANO

PROVINCIA DI VENEZIA

COMUNE DI MIRANO
 1° Settore - Servizio Personale

| | Anzianità minima richiesta nella posizione economica di appartenenza | Punteggio anzianità (periodo massimo valutabile n.10 anni di servizio presso Enti del comparto) (1) (Max 50 punti) | Punteggio corsi di formazione (negli ultimi 6 anni) (2) (Max 20 punti) | Punteggio valutazione della prestazione (3) (Max 30 punti) | Totale (somma dei punteggi delle colonne 1, 2, 3) |
|-----------|--|--|--|--|---|
| Categoria | | | | | |
| A1 ⇒ A2 | Anni Uno | | | | |
| A2 ⇒ A3 | " | | | | |
| A3 ⇒ A4 | " | | | | |
| B1 ⇒ B2 | Mesi 18 | | | | |
| B2 ⇒ B3 | " | | | | |
| B3 ⇒ B4 | " | | | | |
| B4 ⇒ B5 | " | | | | |
| C1 ⇒ C2 | Anni 2 | | | | |
| C2 ⇒ C3 | " | | | | |

1):

* punti 5 per anno di servizio, se prestato nella posizione economica di appartenenza. La frazione finale se superiore a 15 giorni, verrà considerata mese intero, se inferiore o pari a 15 giorni non verrà considerata;

* punti 2.5 per anno di servizio, se prestato nella posizione economica immediatamente inferiore a quella di appartenenza. La frazione finale se superiore a 15 giorni, verrà considerata mese intero, se inferiore o pari a 15 giorni non verrà considerata;

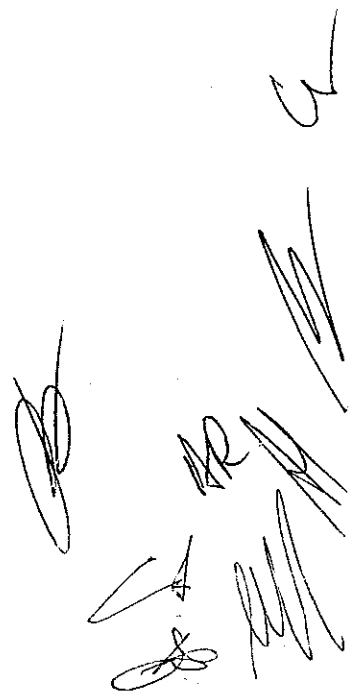
* punti 1.5 per annodi servizio, se prestato nelle posizioni economiche inferiori di due livelli o nelle categorie inferiori a quella di appartenenza. La frazione finale se superiore a 15 giorni, verrà considerata mese intero, se inferiore o pari a 15 giorni non verrà considerata.

Al servizio prestato con mansioni superiori, debitamente documentato, saranno assegnati ulteriori 3 punti per anno.

Il periodo massimo valutabile è di 10 anni. Il punteggio massimo attribuibile viene comunque fissato in 50 punti.

2 In fase di prima applicazione, verranno valutati soltanto i corsi di formazione/aggiornamento - effettuati negli ultimi 6 anni - di almeno 2 giornate o 12 ore. Verranno o attribuiti 2 punti per i corsi di formazione senza esame, 4 punti per i corsi di formazione con esame finale. Punteggio massimo: 20 Punti. Per le successive selezioni sarà valutata esclusivamente la formazione svolta dal personale dopo l'ultimo inquadramento nella posizione economica o giuridica.

3) Giudizio insufficiente: - 5 punti; giudizio sufficiente: + 15 punti; giudizio più che sufficiente: + 30 punti.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. There are approximately six distinct marks, including a large stylized signature, several sets of initials, and a small mark resembling the letter 'a'.

| Anzianità minima richiesta nella posizione economica di appartenenza | Punteggio anzianità (periodo massimo valutabile n. 6 anni di servizio presso Enti del comparto) (1) (Max 30 punti) | Punteggio corsi di formazione (negli ultimi 10 anni) (2) (Max 25 punti) | Punteggio valutazione della prestazione | | | Totale (somma dei punteggi delle colonne 1, 2, 3,) |
|--|---|--|---|--|--|---|
| | | | Impegno e qualità delle prestazioni svolte (Max 15 punti) | Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi (Max 15 punti) | Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e/o migliorative (Max 15 punti) | |
| Categoria | | | | | | |
| B5 ⇒ B6 | Anni 2 | | | | | |
| C3 ⇒ C4 | " | | | | | |
| D1 ⇒ D2 | " | | | | | |
| D2 ⇒ D3 | " | | | | | |
| D3 ⇒ D4 | " | | | | | |
| D4 ⇒ D5 | " | | | | | |

1)* punti 5 per anno di servizio, se prestato nella posizione economica di appartenenza . La frazione finale se superiore a 15 giorni verrà considerata mese intero, se inferiore o pari a 15 giorni non verrà considerata;

* punti 2.5 per anno di servizio, se prestato nella posizione economica immediatamente inferiore a quella di appartenenza . La frazione finale se superiore a 15 giorni

verrà considerata mese intero, se inferiore o pari a 15 giorni non verrà considerata;

* punti 1.5 per anno di servizio, se prestato nelle posizioni economiche inferiori di due livelli o nelle categorie inferiori a quella di appartenenza . La frazione finale se superiore a 15 giorni verrà considerata mese intero, se inferiore o pari a 15 giorni non verrà considerata.

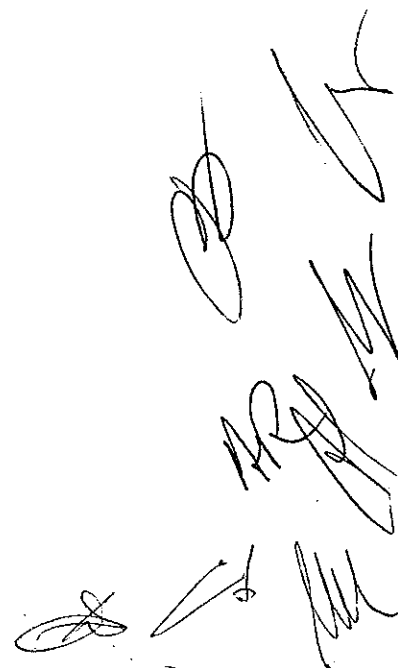
Il periodo di servizio massimo valutabile è di 6 anni. Al servizio prestato con mansioni superiori, debitamente documentato, saranno assegnati ulteriori tre punti per anno. Il punteggio massimo attribuibile viene comunque fissato in 30 punti.

2) In fase di prima applicazione, verranno valutati soltanto i corsi di formazione/aggiornamento - effettuati negli ultimi 6 anni - di almeno due giornate o 12 ore. Vanno attribuiti 2 punti per i corsi di formazione senza esame, 4 Punti per i corsi di formazione con esame finale. Punteggio massimo: 25 Punti. Per le successive selezioni sarà valutata esclusivamente la formazione svolta dal personale dopo l'ultimo inquadramento nella posizione economica o giuridica.

3) Per ciascuna delle categorie individuate va attribuito il seguente punteggio: giudizio insufficiente - 5 punti; giudizio sufficiente + 7,5 punti; giudizio più che sufficiente + 15 punti.

COMPENSI CORRELATI AD EFFETTIVI
INCREMENTI DI PRODUTTIVITA' E DI
MIGLIORAMENTO QUALITATIVO-QUANTITATIVO
DEI SERVIZI

77

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, and several sets of initials or short signatures.

Produttività 2000

Allegato D) - 1

| Categoria Parametro | Stipendio base mensile | n° dipendenti |
|---------------------|------------------------|---------------|
| B/2 100 | 1.189.750= | 52 |
| C/2 122 | 1.457.916= | 48 |
| D/2 148 | 1.763.250= | 28 |

Calcoli per determinare i parametri

Base = B/2 = 100

$$1.189.750 : 100 = 1.457.916 : X \quad X = 122$$

$$1.189.750 : 100 = 1.763.250 : X \quad X = 148$$

Calcolo per determinare la quota unitaria

$$Q.U. = \frac{318.000.000}{52 \times 100 + 48 \times 122 + 28 \times 148} = 20.921.$$

Cat. B param. 100 x 20.921 = 2.092.100 - Quota di acconto mensile 65% di 2.092.100
= L. 1.359.865 : 12 mesi = L. 113.322 (da erogarsi al 90%)
Restante quota (35% di 2.092.100) - L.

732.235= soggetta a valutazione.

Cat. C param. 122 x 20.921 = 2.552.362 - Quota di acconto mensile 60% di 2.552.362
= L. 1.531.417 : 12 mesi = L. 127.618 (da erogarsi al 90%)
Restante quota (40% di 2.552.362) - L.

1.020.945= soggetta a valutazione.

Cat. D param. 148 x 20.921 = 3.096.308 - Quota di acconto mensile 55% di 3.096.308
= L. 1.702.969 : 12 mesi = L. 141.914 (da erogarsi al 90%)
Restante quota (45% di 3.096.308) - L.

1.393.339= soggetta a valutazione.

N.B.: per la categoria D - il numero complessivo dei dipendenti va diminuito del n° dei dipendenti che hanno avuto la posizione organizzativa.



COMUNE DI MIRANO

PROVINCIA DI VENEZIA

Piazza Martiri n. 1 - 30035 MIRANO - Tel. 041/5798311 - Fax 041/5798329
C.F.: 82002010278 - P.IVA: 00649390275

- Preso atto del trascorso periodo di 15 giorni senza rilievi, da parte del Collegio dei Revisori, sulla compatibilità dei costi della Contrattazione Collettiva Decentrata rispetto all'ipotesi di contrattazione collettiva decentrata integrativa definita dalla Delegazione trattante, stessa;
- visto che la Giunta Comunale, con provvedimento n.281 del 17.8.2000, ha autorizzato il Presidente della Delegazione, nella persona del Segretario e Direttore Generale, dr. Silvano Borgato alla sottoscrizione del contratto;

il giorno 24 agosto 2000,

presso la sala giunta del Comune di Mirano, risultando presenti:

- per la Delegazione di parte pubblica:

Dr. Borgato Silvano

- per la Delegazione sindacale:

ARVEDO CASPARINI - CAVALTO STEFANIA - DAVE SIN

PAOLO

in qualità di RSU;

GAZZATO GIRO (D.I.C.C.A.P.-CON.F.SAL); MARIO RAGNO (UIL); BERTI SERGIO (CISL)

ERIO DE ROSI (CGIC)

in rappresentanza di ciascuna delle organizzazioni sindacali territoriali di comparto, firmatarie del CCNL, con iscritti all'interno dell'Ente;

le parti riscontrano che il C.C.D.I. è quello della preintesa raggiunta il 26.7.2000, non essendo state apportate modifiche al testo concordato e, quindi, lo sottoscrivono.

La parte pubblica

La parte sindacale.