



Comune di S. Stino di Livenza

**PREINTESA TRA  
RSU – RAPPRESENTANTI SINDACALI  
TERRITORIALI E PARTE PUBBLICA**

CONCERNENTE LA COSTITUZIONE E LA DISTRIBUZIONE DEL FONDO DA DESTINARE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ED ALLA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2000.

A SEGUITO AUTORIZZAZIONE DELLA G. C. EX DELIBERA ~~3~~ DEL ~~2000~~ IL PRESENTE ACCORDO VIENE DEFINITIVAMENTE SOTTOSCRITTO DA:

PER LA PARTE PUBBLICA

*Stefano Ples*  
*Roberto L.*  
*Roberto Basso*  
*Stefano*  
*Antonio Stivali*

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE

*ma*  
*Roberto Lello*  
*Roberto Basso*  
*Roberto Basso*  
*Stivali*  
*Stivali*  
*Stivali*  
*Stivali*

**A) Lavoro straordinario anno 2000**

Come da precedente verbale tra le parti n. 5 del 25 gennaio 2000, il fondo destinato a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale dipendente per l'esercizio 2000 è quantificato in L. 27.293.052.

Come stabilito nello stesso verbale tra le parti l'assegnazione delle predette disponibilità viene ripartita tra i singoli servizi ed uffici tenuto conto di quanto liquidato in competenza dell'esercizio 1999, come segue:

ufficio segreteria	L. 1.600.000
ufficio ragioneria	L. 1.000.000
ufficio tecnico	L. 15.793.052
ufficio anagrafe	L. 1.100.000
ufficio tributi	L. 500.000
ufficio P.M.	L. 4.000.000
ufficio biblioteca	L. 2.500.000
ufficio servizi sociali	L. 400.000
ufficio commercio	L. 400.000
<b>Totale</b>	<b>L. 27.293.052</b>

**B) Quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2000**

La delegazione di parte pubblica propone ed illustra la seguente quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2000:

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 12 distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower portion of the document.

N°	RIFERIMENTI C.C.N.L.			DESCRIZIONE	IMPORTO ANNO 2000
	Art.	Com.	lett.		
				Fondi art. 31, comma 2, lett. b), c), d), e) del C.C.N.L. 06.07.1995 ivi comprese le economie pari al 20% sul part-time 1998 (L. 662/96 - art. 1, comma 57) detratti gli oneri per la riclassificazione del VV.UU. dal 01.01.1998.	160.707.126
1				Fondo art. 31, comma 2, lett. b)	7010.000
				Fondo art. 31, comma 2, lett. c)	3.384.690
				Fondo art. 31, comma 2, lett. d)	9.429.870
15	1	a		Fondo art. 31, comma 2, lett. e)	127.499.744
				Implementazione fondo art. 2, comma 2 e 3 Integrativo 1996	6.450.013
				Straordinario Area Posizione Organizzative	5.912.235
				Part-Time 1998	2.115.242
				Riclassificazione VV.UU.	1.394.638
2	15	1	b	Risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. 06.07.1995 e dell'art. 3 del C.C.N.L. 16.05.1996	0
3	15	1	c	Risparmi di gestione ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. 06.07.1995 e dell'art. 3 del C.C.N.L. 16.05.1996	0
4	15	1	d	Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 L. 449/97	0
5	15	1	e	Economie pari al 20% sul part-time anno 2000	930.802
6	15	1	f	Risparmi derivanti dalla applicazione dell'art. 2, comma 3°, del D.Lgs. 29/93 - ex art. 21, 2° comma, C.C.N.L. 01.04.1999	0
7	15	1	g	Risorse già destinate anno 1998 al L.E.D. per l'intera percentuale prevista dal C.C.N.L. 16.05.1996 per ciascuna qualifica	19.907.186
8	15	1	h	Risorse destinate a indennità art. 37, comma 4 C.C.N.L. 06.07.1995	1.500.000
9	15	1	i	<b>Solo per le Regioni</b>	0
10	15	1	j	0,52% monte salari anno 1997 con decorrenza 31.12.99	12.746.000
11	15	1	k	risorse specifiche dispoz. di legge - merloni e cens. agric.	32.830.000
12	15	1	l	Somme per trattamento personale trasferito a seguito attuazione processi di decentramento e delega di funzioni	0
13	15	1	m	Risparmi sull'applicazione della disciplina dello straordinario anno 1999	6.003.131
14	15	1	n	<b>Solo per le Camere di Commercio</b>	0
15	14	4		Fondo art. 14, comma 4 riduzione 3% Lavoro straordinario 1999	843.836
16	14	2		Risorse per particolari necessità per eventi eccezionali	0
17	15	2		Integrazione facoltativa dell'1,2% del monte salari anno 1997	23.287.128
18	15	5		Attivazione nuovi servizi o processi riorganizzazione con aumento personale in servizio comportante incremento stabile dotazione organica	0
19	16	1		Integrazione facoltativa dal 01.06.1999 per Enti che certifichino il possesso dei requisiti	0
20		1		Quota 1999 indennità ex 8° q.f. (1.500.00 - 1.125.000)	375.000
21	15	1		Quota LED 1999 non utilizzata	580.528
22	17	5		Riassegnazione salario accessorio ANNO Precedente	0
23	48	3	CCNL	Risorse integrative 14.9.2000 - Art. 48	5.650.000
				<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>265.360.737</b>
24				Quota produttività 1999 - personale ATA	22.259.109
25				Quota LED 1999 - personale ATA	3.030.303
					240.071.325

- La somma di L. 5.650.000 inserita ai sensi dell'art. 48 – comma 3 – del CCNL integrativo del 14.9.2000 verrà erogata ove compatibile con i parametri di cui all'eventuale accordo ex art. 16 – comma 1 – CCNL 1/4/99. L'erogazione è inoltre subordinata al buon esito della necessaria conseguente manovra di bilancio. La definizione di detta somma non pregiudica diverse misure per i successivi esercizi.
- Ai sensi dell'art. 15 – comma 4 – CCNL 1.4.1999 la somma di L. 23.287.128 appostata ai sensi del 2° comma dello stesso articolo verrà resa disponibile a seguito delle effettive disponibilità di bilancio che verranno accertate a seguito del realizzarsi di introiti ulteriori rispetto alle previsioni per attività di accertamento e liquidazione di tributi comunali e/o di controllo e repressione delle violazioni del codice della strada e/o a seguito di risparmi per mancata assunzione di personale di ruolo prevista per l'esercizio.

**C) Distribuzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2000**

La delegazione di parte pubblica propone ed illustra la seguente quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2000:

Art. 17 – 2° comma – lettera h = non applicabile

Art. 17 – 2° comma - lettera g

L. 32.830.000

Art. 17 – 2° comma – lettera f = non si individuano specifiche responsabilità

Art 17 – 2° comma lettera e = si individuano le seguenti attività svolte in condizioni disagiate da personale non iscritto alla categoria D e la misura complessiva della relative indennità, da erogarsi nei limiti delle prestazioni che saranno effettivamente rese nel corso del 2000:

assistenza rappresentazioni teatrali: n° 2 addetti: L. 100.000 x 3 eventi	L. 600.000
guida automezzo per notifiche e consegne (n.1 addetto: L. 100.000 mensili x 11 mesi)	L. 1.100.000
chiusura cimiteri di La Salute (L. 40.000 a turno x 30 turni)	L. 1.200.000
pulizie aree mercato (L. 40.000 a prestazione x 9 prestazioni x 6 addetti)	L. 2.160.000
compenso per chiamata in servizio dopo le ore 20 dei giorni feriali e nei giorni festivi per eventi eccezionali non rinviabili (L. 40.000 forf. a chiamata x 27 chiamate)	L. 1.080.000
lavoro operaio (L. 60.000 mensili x 10 addetti x 11 mesi, tenuto conto cessazioni del servizio)	L. 6.600.000
lavoro ausiliario (L. 40.000 mensili x 11 mesi x 1 addetto)	L. 440.000
lavoro di cucina (L. 60.000 mensili x 11 mesi x 2 addette)	L. 1.320.000
vigilanza stradale (in proporzione agli impegni individuali certificati dal responsabile del servizio)	L. 5.000.000
Attività di informazione e comunicazione istituzionale attraverso mass media n. 1 addetto x 350.000 mensili x 3 mesi	L. 1.050.000
<b>TOTALE VOCE</b>	<b>L. 20.550.000</b>

AR

Art. 17 - 2° comma - lettera d

- per maneggio valori ( art. 28 - C7 DPR 347/83)

- Zorzi Vania L. 300.000
- Tabaro Amina L. 150.000
- Buso Esterina L. 150.000
- Antoniazzi Renza L. 150.000

=====  
L. 750.000

- per orario notturno, festivo, festivo notturno e turno, in base al servizio effettivamente svolto (art. 11 - comma 12 - DPR 268/87) dal personale di P.M. escluso quello appartenente all'area delle posizioni organizzative L. 10.000.000

**TOTALE VOCE L. 10.750.000**

- Art. 17 - 2° comma lettera C: non applicabile

- Art. 17 - 2° comma lettera B

Somma necessaria al pagamento del LED maturato dal personale in servizio (art. 14 - 3° comma - CCNL Riclassificazione)	L. 16.876.883
fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nelle categorie	L. 32.204.208
<b>TOTALE VOCE</b>	<b>L. 49.081.091</b>

Le selezioni del personale per la progressione orizzontale avvengono nel mese di gennaio, con decorrenza dei relativi incrementi economici a valere dal 1° gennaio dell'anno precedente. Tenuto conto che l'istituto della progressione orizzontale nella categoria richiede la valutazione delle prestazioni rese si ritiene che le stesse presuppongano un requisito minimo di anzianità durante il quale possa ritenersi consolidato il loro standard di esecuzione. La seguente tabella riporta pertanto i requisiti di anzianità nella posizione economica (intesa come anzianità di servizio nell'ente con lo stesso trattamento economico non conteggiando esclusivamente gli incrementi derivanti da disposizioni contrattuali o da inquadramenti conseguenti a sentenze definitive) per ogni tipo di progressione ed il contingentamento delle posizioni attribuibili a seguito di selezione.

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page, including 'AR', 'Fuy', and several large, stylized signatures.

Tipo di progressione	N. dipendenti interessati	Requisiti di anzianità al _____ nell'attuale posizione economica	N. progressioni previste per servizio		Costo unitario annuo della progressione	Previsione costo progressioni
			N.	Servizio		
Da A1 a A2	2	1 anno	2	T.M.	400.000	800.000
Da A2 a A3	2	1 anno	1	EDUC.	503.000	503.000
Da A3 a A4	0	1 anno	0		500.000	0
0						
Da B1 a B2	5	1 anno	2	T.M.	536.000	1.608.000
			1	EDUC.		
Da B2 a B3	3	1 anno	1	T.M.	1.008.000	1.008.000
Da B3 a B4	9	1 anno	3	T.M.	444.000	2.220.000
			1	AA.GG.		
			1	EDUC.		
Da B4 a B5	3	1 anno	1	EC.FIN.	547.000	1.641.000
			1	T.M.9		
			1	AA.GG.		
Da B5 a B6	0	1 anno	0		600.000	0
0						
Da C1 a C2	6	1 anno	1	T.M.	800.000	3.200.000
			3	P.M.		
Da C2 a C3	7	1 anno	1	T.M.	829.000	3.903.208
			1	EC.FIN.		
			2	AA.GG.		
			1	P.M.		
Da C3 a C4	0	1 anno	0		1.100.000	0
0						
Da D1 a D2	8	3 anni	1	AA.GG.	1.900.000	5.700.000
			1	EDUC.		
			1	T.M.		
Da D2 a D3	3	3 anni	1	AA.GG.	3.296.000	9.888.000
			1	EC.FIN.		
			1	P.M.		
Da D3 a D4	1	3 anni	1	T.M.	1.733.000	1.733.000
Da D4 a D5	0	3 anni			2.000.000	0
Costo delle progressioni orizzontali per l'anno in corso						32.204.208

*Mipallo?*

*Del bello stracchini*

Le selezioni del personale saranno effettuate per singolo servizio, categoria e posizione economica in relazione al numero di passaggi contingentati, con riferimento ai seguenti criteri e assumendo come arco temporale di riferimento il periodo dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2000:

- per le progressioni economiche nella categoria A e nelle posizioni economiche B2, B4 e C2:
  - a. esperienza professionale
  - b. valutazione delle prestazioni rese
- per le altre progressioni:
  - a. valutazione delle prestazioni rese
  - b. valutazione della qualità delle prestazioni e del comportamento sul lavoro
  - c. arricchimento professionale

La metodologia ed i criteri specifici per lo svolgimento delle predette selezioni è ricompresa nell'allegata scheda di valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti, da predisporre a cura del nucleo di valutazione già nominato dalla Giunta Comunale ai sensi del vigente CCNL.

Art. 17 - 2° comma - lettera A

L. 126.860.234

*[Handwritten signatures and initials]*

Si propone la seguente distribuzione di detta quota:

per L. 41.000.000 a compensare il grado di autonomia individuale nell'istruttoria e/o conclusione di procedimenti interni ai singoli servizi al personale e nella misura che verrà individuata dal nucleo di valutazione;

per L. 85.860.234 a remunerare la produttività individuale collegata agli obiettivi definiti dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e ai risultati effettivamente conseguiti attraverso l'erogazione di compensi incentivanti correlati all'effettiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi preventivamente concordati.

### Definizione degli obiettivi

La fase della gestione prenderà avvio con lo svolgimento di una conferenza di servizio durante la quale ogni responsabile illustrerà ai propri dipendenti gli obiettivi affidati predisponendo i piani di lavoro che si è deciso di adottare per perseguirli.

Con le stesse modalità saranno introdotti, in corso d'opera, eventuali aggiustamenti ai piani di lavoro.

In caso di slittamento dei termini di sottoscrizione del presente accordo in misura tale da rendere inattuabile il sistema preventivo di illustrazione e predeterminazione degli obiettivi sul cui raggiungimento viene basata la valutazione dei singoli, in apposita conferenza di servizio e attraverso piani di formazione dedicati, sarà comunque illustrato ai dipendenti il sistema di valutazione previsto dal presente accordo.

### Suddivisione in budget:

Ad ogni servizio viene assegnata una quota parte del fondo per l'incentivazione della produttività individuato dal presente accordo in ragione del numero e della categoria di inquadramento dei diretti dipendenti.

A tal fine si individuano i seguenti parametri:

TABELLA 1 - Parametri categoria di inquadramento

POSIZIONE ECONOMICA	TRATTAMENTO ECONOMICO	INDENNITA' INT. SPECIALE	TOTALE	COEFFICIENTE
A1	11.697.000	12.090.360	23.787.360	1,00
A2	12.097.000	12.101.676	24.198.676	1,02
B1	12.865.000	12.166.656	25.031.656	1,05
B2	13.401.000	12.181.800	25.582.800	1,08
B3	14.409.000	12.273.744	26.682.744	1,12
B4	14.853.000	12.286.284	27.139.284	1,14
C1	15.771.000	12.355.776	28.126.776	1,18
C2	16.571.000	12.378.396	28.949.396	1,22
D1	18.071.000	12.500.640	30.571.640	1,29
D2	19.971.000	12.554.328	32.525.328	1,37

*M*

*Fors*  
*Gr*  
*Paul*

*MAR*

*M* *P* *S* *Gr* *Paul* *MAR* *Fors*

La distribuzione individuale del fondo per la produttività sarà effettuata, all'interno di ciascun servizio, secondo i seguenti criteri:

- |   |     |
|---|-----|
| 1. base teorica corrispondente alla categoria e posizione economica (Tabella 1) |     |
| 2. al grado di partecipazione   | 30% |
| 3. produttività di gruppo secondo i criteri utilizzati per l'esercizio 1999     | 30% |
| 4. al contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo                   | 40% |

#### 1. Grado di partecipazione

L'erogazione del 30% del fondo terrà conto dell'effettiva presenza in servizio, con distribuzione proporzionale tra i singoli dipendenti assegnati al servizio stesso, partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni annui con in detrazione tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:

- ferie, permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- infortuni sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio;
- permessi retribuiti, sindacali, cariche politiche e calamità naturali;
- riposi compensativi o recupero straordinario;
- astensione obbligatoria per maternità.

#### 2. Contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo

Al termine dell'esercizio viene attribuito dal nucleo di valutazione ad ogni singolo dipendente, su relazione del responsabile di riferimento, un coefficiente da 1 a 2 con riferimento alle prestazioni rese ed alla qualità della prestazione e del comportamento sul lavoro utilizzando la scheda di valutazione allegata (lettere A e B). I valori esposti nella scheda esprimono classi di riferimento. Possono essere usati per la valutazione valori intermedi espressi in decimi (Es.: 1.1 - 1.2 - 1.3 - ... - 1.8 - 1.9).

La quota di incentivazione destinata a remunerare il contributo individuale è attribuita in misura proporzionale al risultato conseguito tra i singoli dipendenti assegnati al servizio.



## Scheda di valutazione

Dipendente.....

Categoria professionale ..... Profilo professionale.....

### A) Valutazione delle prestazioni rese

Fattore di valutazione	Valutazione		
	Parziale 1	Completo 1.5	Ottimale 2
Ha portato a compimento il lavoro assegnato in modo			
Importanza del lavoro assegnato	Limitata 1	Significativa 1.5	Rilevante 2
Totale punteggio			

### B) Valutazione della qualità della prestazione e del comportamento sul lavoro

Fattore di valutazione	Valutazione		
	Migliorabile 1	Buona 1.5	Ottimale 2
Qualità della prestazione			
Impegno e autosufficienza dimostrata	Migliorabile 1	Buono 1.5	Ottimale 2
Comportamento sul lavoro	Corretto 1	Buono 1.5	Ottimale 2
Totale punteggio			

### C) Valutazione dell'arricchimento professionale

Fattore di valutazione	Valutazione		
	Questioni semplici e tipiche del suo profilo professionale 1	Questioni di discreta complessità o riferibili ad un diverso profilo professionale 1.5	Questioni di rilevante complessità 2
Il dipendente ha appreso (autoapprendimento, affiancamento, formazione) nuove conoscenze su			
Il dipendente a seguito di mobilità interna ha fatto fronte all'adeguamento delle sue conoscenze professionali su	Questioni semplici e tipiche del suo profilo professionale 1	Questioni di discreta complessità o riferibili ad un diverso profilo professionale 1.5	Questioni di rilevante complessità 2
Titolo di studio	Obbligo 1	Maturità 1.5	Laurea 2
Totale punteggio			

### D) Esperienza professionale

Punti 0.25 per ogni anno di servizio

Punteggio

### Valutazioni sintetiche

Remunerazione fondo Produttività	Punteggio A + B
Progressione economica orizzontale (categoria A, B2, B4, C2)	Punteggio A + D
Progressione economica orizzontale (tutte le altre progressioni)	Punteggio A + B + C

*Foto*

### Esempio

Comune di XXXXXXXXXXXXXXXXX					
Dotazione organica					
SERVIZIO "A"		Totale Coeff.	SERVIZIO "B"		Totale Coeff.
2 dipendenti B1	1,05	2,10	3 dipendenti B3	1,12	3,36
1 dipendente B3	1,12	1,12	2 dipendenti C1	1,18	2,36
3 dipendenti C1	1,18	3,54	1 dipendente D1	1,29	1,29
		6,76			7,01

Fondo: L. 1.000.000

Suddivisione per servizio (BUDGET):

$1.000.000 : (6.76 + 7.01) = 72.621,64$

$72.621,64 \times 6.76 = 490.922$  Budget assegnato al Servizio "A"

$72.621,64 \times 7.01 = 509.078$  Budget assegnato al Servizio "B"

SERVIZIO "A" - Grado di partecipazione: 30% di 490.222 = 147.277

Dipendente	Coefficiente	Presenza	Parametro	Quota individuale
AAAAAA B1	1,05	285	299,25	21.214
BBBBBB B1	1,05	330	346,05	24.532
CCCCCC B3	1,12	320	358,40	25.407
DDDDD C1	1,18	300	354,00	25.096
EEEEEE C1	1,18	340	401,20	28.442
FFFFFF C1	1,18	270	318,60	22.586
			2077,5	147.277

SERVIZIO "A" - Produttività di gruppo: 30% di 490.222 = 147.277

Dipendente	Coefficiente	Valutazione	Parametro	Quota individuale
AAAAAA B1	1,05	8	8,4	22.876
BBBBBB B1	1,05	8	8,4	22.876
CCCCCC B3	1,12	8	8,96	24.401
DDDDD C1	1,18	8	9,44	25.708
EEEEEE C1	1,18	8	9,44	25.708
FFFFFF C1	1,18	8	9,44	25.708
			54,08	147.277

SERVIZIO "A" - Contributo individuale: 40% di 490.222 = 196.368

Dipendente	Coefficiente	Valutazione	Parametro	Quota individuale
AAAAAA B1	1,05	10	10,5	37.850
BBBBBB B1	1,05	7,5	7,875	28.387
CCCCCC B3	1,12	8	8,96	32.298
DDDDD C1	1,18	9	10,62	38.282
EEEEEE C1	1,18	6	7,08	25.522
FFFFFF C1	1,18	8	9,44	34.029
			54,475	196.368

SERVIZIO "A" - ripartizione fondo produttività per dipendente

Dipendente	Quota grado di partecipazione	Quota produttività di gruppo	Quota contributo individuale	TOTALE
AAAAAA B1	21.214	22.876	37.850	81.940
BBBBBB B1	24.532	22.876	28.387	75.795
CCCCCC B3	25.407	24.401	32.298	82.106
DDDDD C1	25.096	25.708	38.282	89.086
EEEEEE C1	28.442	25.708	25.522	79.672
FFFFFF C1	22.586	25.708	34.029	82.323
	147.277	147.277	196.368	

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*