

CITTA' DI SAN DONA' DI PIAVE  
Provincia di Venezia

**ACCORDO DECENTRATO AZIENDALE  
IN MATERIA DI  
CRITERI DI EROGAZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI**

L'anno duemilasei il giorno ventisette del mese di febbraio presso la Residenza Municipale di San Donà di Piave, sono presenti:

◆ la Delegazione Trattante di Parte Pubblica costituita da:

1. Dino Casagrande – Vice Segretario Generale
2. Nicola Nardin – Dirigente servizio risorse umane

◆ la Delegazione Trattante di Parte Sindacale costituita da:

I Componenti della R.S.U. aziendale:

Bedin Sergio  
Caputo Luigi  
Costantin Paolo  
Finotto Marino  
Tonetto Giorgio  
Pin Daniele  
Corazza Monica  
Zoppè Gigliola  
Zanutto Antonietta

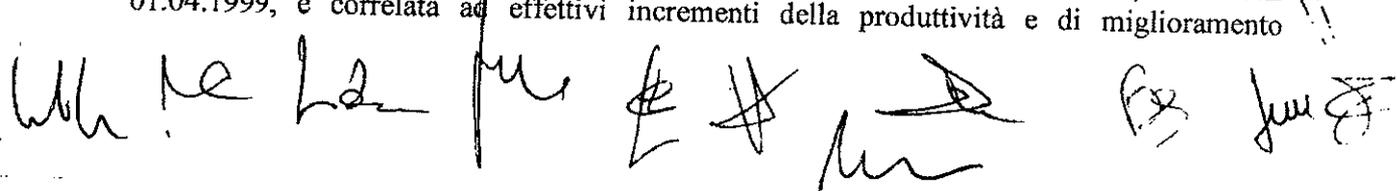
Per le OO.SS. territoriali:

CGIL FP – Antonio Battistuzzo  
CISL FPS – Giorgio Tonetto  
CISL FPS – Patrizio Basso  
UIL FPL – Mario Ragno  
UIL FPL – Antonio Collauto  
DICCAP – Renzo Sessolo  
CSA – Santo Villa

Le parti convengono di approvare il seguente accordo decentrato integrativo in materia di erogazione dei compensi incentivanti di cui all'art. 17, comma 2, lettera a, del CCNL 01/04/1999.

**Art. 1  
Principi generali**

1. Le Parti danno atto che, a norma dell'art. 18 del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
2. L'attribuzione dei compensi per produttività, di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999, è correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento



- quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
3. Non sono previsti compensi a titolo di acconto ma esclusivamente a seguito di valutazione sulla base dello stato di avanzamento dell'attività programmata o a conclusione della stessa.

## Art. 2

### Assegnazione iniziale delle risorse

1. L'ammontare complessivo delle risorse da destinare ai compensi incentivanti la produttività costituisce annualmente un'unica quota che ricomprende tutte le risorse incentivanti destinate alla generalità dei dipendenti, e che viene così ripartito:
- il fondo generale viene ripartito tra i settori (considerando i servizi di staff come un settore e considerando i gruppi di lavoro intersettoriali come un unico settore);
  - il fondo del settore viene ripartito tra i singoli piani di lavoro;
  - il budget del piano di lavoro viene ripartito tra i singoli partecipanti;
  - la quota individuale teorica sarà liquidata in proporzione al grado di raggiungimento dell'obiettivo.
2. L'assegnazione delle risorse in ognuna delle fasi sopra indicate avviene in base al numero dei dipendenti appartenenti alla struttura e alla relativa categoria di inquadramento secondo i seguenti criteri:
- I piani di lavoro vengono predisposti per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato;
  - la quantificazione iniziale delle risorse per i singoli settori avviene in proporzione alla categoria di appartenenza dei dipendenti assegnati, differenziata secondo i seguenti parametri: Categoria D parametro 1,225, categoria C parametro 1,150, categoria B parametro 1,050, categoria A parametro 1,000;
  - il personale a tempo determinato è incluso, a condizione che sia dipendente del Comune di S. Donà da almeno dodici mesi, che sia in forza all'Ente al momento della predisposizione del piano, e che l'Amministrazione provveda ad integrare il fondo competente di una corrispondente quota economica;
  - per il personale assunto *ex novo* ovvero in mobilità dall'esterno la rispettiva dotazione finanziaria - in coerenza con il Piano Occupazionale - sarà proporzionale al relativo periodo lavorativo;
  - per il personale assegnato per mobilità interna all'Ente la rispettiva dotazione finanziaria sarà oggetto di variazione nel pertinente provvedimento di mobilità ed, in subordine, sarà attribuita al Settore nel quale è stato assegnato per il periodo più lungo;
  - per il personale che durante l'anno solare viene incaricato di Posizione Organizzativa ovvero per il personale che cessa il rapporto di lavoro durante l'anno solare la somma assegnata deve essere ripartita in proporzione al servizio prestato.

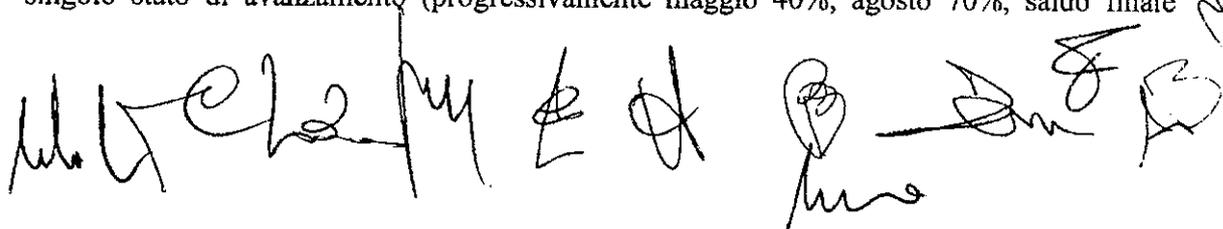
## Art. 3

### Piani di lavoro

1. L'incentivo viene erogato esclusivamente sulla base di un apposito piano di lavoro, collettivo o individuale, collegato agli strumenti di programmazione dell'Ente, e redatto a cura del dirigente utilizzando la scheda allegata al presente accordo, riportante l'oggetto del piano, gli obiettivi ai quali è collegato, le modalità di attuazione, la durata e il personale coinvolto, le modalità e i tempi di verifica, gli indicatori di risultato.
2. Il piano di lavoro deve essere collegato al Piano esecutivo di gestione oppure ad un apposito piano degli obiettivi approvato in sede di Comitato di direzione budget e pianificazione integrata;



3. Il piano di lavoro deve essere approvato dal competente Organo entro il mese di febbraio.
4. Il Servizio Risorse Umane entro 10 giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo annuale sulle risorse decentrate comunica a ciascun Dirigente, e per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU Aziendale, il relativo budget assegnato per i Piani di Lavoro.
5. Il dirigente, entro 10 giorni dalla comunicazione del Servizio Risorse Umane di assegnazione al Settore del budget per i Piani di Lavoro, ripartisce tra i propri piani di lavoro la quota parte del fondo messa a sua disposizione in base ai criteri di cui all'art. 2. In caso di piani di lavoro intersettoriali la ripartizione viene fatta congiuntamente dai dirigenti interessati. I relativi atti vengono trasmessi al Servizio Risorse Umane e per conoscenza alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU Aziendale.
6. I dipendenti vengono debitamente informati dal dirigente dei piani di lavoro attraverso la relativa trasmissione ed illustrazione in orario di servizio entro il 10 marzo. Il dirigente provvede ad esplicitare ogni problematica concernente gli obiettivi di cui trattasi in eventuali ulteriori incontri, collettivi o individuali su richiesta, con il personale interessato.
7. I compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati in base al livello di conseguimento degli obiettivi così come accertato a conclusione del processo di valutazione da parte del dirigente, che si articola nelle seguenti fasi:
  - a. **piani di lavoro collettivi:**
    1. valutazione collettiva nel mese di maggio, risultante da apposita relazione del dirigente e concernente lo stato di avanzamento dell'attività del gruppo di lavoro, cui è collegata globalmente una quota massima fino al 40% dell'incentivo totale, qualora trattasi di obiettivo frazionabile e le cui frazioni rappresentino comunque un risultato utile per l'amministrazione;
    2. valutazione collettiva nel mese di agosto, risultante da apposita relazione del dirigente e concernente lo stato di avanzamento dell'attività del gruppo di lavoro, cui è collegata globalmente una quota massima fino al 70% dell'incentivo totale, qualora trattasi di obiettivo frazionabile e le cui frazioni rappresentino comunque un risultato utile per l'amministrazione;
    3. valutazione individuale nel mese di dicembre, mediante l'apposita scheda individuale allegata al presente accordo, intesa a misurare l'apporto individuale da parte di ciascun dipendente coinvolto in ordine al raggiungimento degli obiettivi di riferimento, e a cui è collegato il saldo del compenso incentivante che viene liquidato con la mensilità del mese di gennaio successivo;
  - b. **piani di lavoro individuali per uffici monocomposti o attività monofunzionali:**
    01. valutazione nel mese di maggio, risultante da apposita relazione del dirigente e concernente lo stato di avanzamento dell'attività del piano, cui è collegata globalmente una quota massima fino al 40% dell'incentivo totale, qualora trattasi di obiettivo frazionabile e le cui frazioni rappresentino comunque un risultato utile per l'amministrazione comunale;
    02. valutazione nel mese di agosto, risultante da apposita relazione del dirigente e concernente lo stato di avanzamento dell'attività svolta, cui è collegata globalmente una quota massima fino al 70% dell'incentivo totale, qualora trattasi di obiettivo frazionabile e le cui frazioni rappresentino comunque un risultato utile per l'amministrazione comunale;
    03. valutazione finale nel mese di dicembre, sulla base del livello di raggiungimento dell'obiettivo ed a cui è collegato il saldo del compenso incentivante che viene liquidato con la mensilità del mese di gennaio successivo.
8. Le percentuali di compenso erogate in ogni grado di valutazione non possono comunque eccedere la percentuale di conseguimento dell'obiettivo effettivamente realizzato per ogni singolo stato di avanzamento (progressivamente maggio 40%, agosto 70%, saldo finale



100%), venendo corrispondentemente ridotte in caso di raggiungimento inferiore rispetto alle percentuali indicate.

#### **Art. 4** **Valutazione collettiva**

1. Ai fini del compenso al gruppo di lavoro, pari globalmente al 70% del totale, si considerano conseguiti gli obiettivi quando gli stato di avanzamento dell'attività rilevati nei mesi di maggio e agosto risultino conformi alle previsioni iniziali indicate nel piano di lavoro, purché gli obiettivi siano stati dichiarati frazionabili e abbiano comunque prodotto un risultato utile per l'amministrazione comunale.
2. La quota di budget, fino ad un massimo del 70% del totale, viene così ripartita sotto forma di quote individuali in proporzione ai parametri relativi alla categoria di appartenenza di cui all'articolo 2.
3. Nelle fasi di valutazione si terrà conto, nel caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, di tutti gli elementi che hanno inciso sulla circostanza, quali possono consentire la rideterminazione a posteriori dell'obiettivo stesso. -
4. Il Personale a part-time è equiparato al personale a tempo pieno ai fini dell'apporto alla realizzazione dei piani di lavoro fatta salva la ripartizione del compenso in misura proporzionale all'orario di servizio prestato.
5. In sede di valutazione del gruppo di lavoro il Dirigente può motivare la ridotta o mancata attribuzione ad uno o più soggetti della quota relativa ai primi quadrimestri in caso di scarso o inadeguato apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi del piano di lavoro, rinviando alla valutazione individuale prevista nel mese di dicembre la definizione del compenso spettante, con eventuale corresponsione del relativo conguaglio.

#### **Art. 5** **Valutazione individuale nei piani di lavoro**

1. La misura dei compensi conseguenti alla valutazione individuale, viene quantificata sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, in proporzione al punteggio individuale ottenuto nella scheda di valutazione, compilata secondo le seguenti voci, con compilazione limitata alle voci effettivamente utilizzabili per ciascun piano di lavoro e ciascun soggetto valutato, e riportante votazione da uno a dieci:
  - a. collaborazione con altri dipendenti (o altri uffici per PdL individuali);
  - b. orientamento all'utenza;
  - c. responsabilità dei risultati;
  - d. autonomia organizzativa e decisionale;
  - e. precisione e qualità della prestazione;
  - f. rispetto delle norme e procedure nonché dei tempi assegnati;
  - g. capacità propositive e proposte organizzative e gestionali;con compilazione limitata alle voci effettivamente utilizzabili per ciascun piano di lavoro e ciascun soggetto valutato.
2. Il punteggio individuale finale è dato dalla media aritmetica dei singoli punteggi assegnati alle voci di cui sopra.
3. Il budget da ripartire tra i partecipanti del piano è dato dalla somma totale inizialmente assegnata al piano riproporzionata in base alla percentuale di realizzazione finale e detratte le somme erogate a seguito delle valutazioni di maggio ed agosto.
4. L'erogazione al personale della quota individuale residua avverrà proporzionalmente alla valutazione conseguita.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M. E. L.', 'L. H.', 'B.', 'Mure', and 'R.']*

**Art. 6**  
**Procedura**

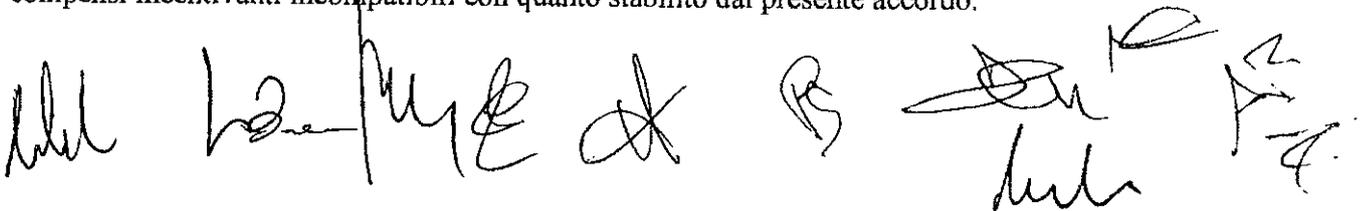
1. La procedura si svolge secondo i seguenti tempi:
  - a. assegnazione ed illustrazione del piano di lavoro entro il 10 marzo;
  - b. 1<sup>a</sup> valutazione: entro il 5 di maggio con liquidazione del compenso fino al 40% del totale, nella mensilità di maggio;
  - c. 2<sup>a</sup> valutazione: entro il 5 di agosto con liquidazione del compenso fino al 70% del totale nella mensilità di agosto;
  - d. 3<sup>a</sup> valutazione: entro il 31 dicembre con liquidazione del saldo, nella mensilità di gennaio dell'anno successivo.
2. Il Servizio Risorse Umane, previa acquisizione della documentazione di cui al precedente comma 1, procede alla rideterminazione dei compensi spettanti al personale mediante:
  - a. ricalcolo direttamente proporzionale all'orario di lavoro per il personale a tempo parziale;
  - b. ricalcolo direttamente proporzionale, riferito alla base teorica di presenza lavorativa pari a 360 giorni annui, sulle giornate di presenza in servizio con le eccezioni individuate dal vigente accordo economico annuale del 18/10/2006.
  - c. Il ricalcolo avviene sulla quota economica intera prima della sua quantificazione in proporzione al grado di raggiungimento dell'obiettivo.
3. Decorsi inutilmente cinque giorni dalla scadenza dei termini previsti dal presente accordo per gli adempimenti a carico del dirigente, lo stesso è automaticamente surrogato dal Segretario Generale che vi provvede nei successivi cinque giorni direttamente e personalmente dovendolo sostituire in ogni fase del procedimento nella quale il dirigente risulti inadempiente.
4. In ogni caso nessun pregiudizio economico può essere arrecato al dipendente dall'inerzia o dall'inadempimento del dirigente e/o del Segretario.
5. Le parti si impegnano ad attivare un sistema di ricalcolo dei compensi su base oraria in sostituzione di quello attuale su base giornaliera, previa attivazione a regime di un adeguato sistema informatizzato di gestione delle presenze su base oraria.

**Art. 7**  
**Resti**

1. Le quote di produttività eventualmente non erogate per effetto della applicazione degli articoli precedenti, saranno riassegnate sulla base dei seguenti criteri:
  - a. nel caso in cui il Piano di Lavoro Collettivo sia comunque realizzato le cifre eventualmente residue verranno ridistribuite tra i lavoratori assegnati al Piano di Lavoro proporzionalmente al relativo punteggio della scheda individuale di valutazione di cui sopra;
  - b. nel caso in cui il Piano di Lavoro Collettivo e/o Individuale non sia realizzato o sia stato realizzato in percentuale inferiore al 50 % le quote residue fatto salvo quanto liquidato in conformità al precedente art. 6 - comma 1/lett. b) - verranno riassegnate al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

**Art. 8**  
**Norma transitoria**

Sono abrogate le norme del vigente Contratto integrativo decentrato in materia di erogazione dei compensi incentivanti incompatibili con quanto stabilito dal presente accordo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'B' in the center, and several other signatures on the right.



# CITTÀ DI SAN DONÀ DI PIAVE

(Decorata con Croce al Merito di Guerra e con medaglia d'Argento al Valor Militare)

Oggetto: Piano di lavoro Collettivo – Piano per Obiettivi e Risultati.

SERVIZIO: \_\_\_\_\_

SETTORE: \_\_\_\_\_

A1) Premessa

A2) Oggetto

A3) Descrizione analitica degli obiettivi del progetto

b) Modalità di sviluppo ed attuazione

c) Durata del progetto

Mil L. M. & A. B. S. A. P. A.

d) Indicazione del personale interessato e del Responsabile del PdL - POR

e) Modalità e periodicità di controllo dell'attuazione del progetto

f) Benefici per l'Ente riscontrabili a consuntivo

g) Indicatori di risultato da utilizzare per la valutazione

San Donà di Piave, li \_\_\_\_\_

Il proponente

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten notes]*

COMUNE DI SAN DONA' DI PIAVE

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER COMPENSO PIANO DI LAVORO

Settore \_\_\_\_\_

Piano di lavoro \_\_\_\_\_

Cognome e Nome del dipendente \_\_\_\_\_

		PUNTI DA 0 A 10
1	Collaborazione con altri dipendenti	
2	Orientamento all'utenza	
3	Responsabilità dei risultati	
4	Autonomia organizzativa e decisionale	
5	Precisione e qualità della prestazione	
6	Rispetto delle norme delle procedure e dei tempi assegnati	
7	Capacità propositive e proposte organizzative e gestionali	
<b>TOTALE</b>		
<b>MEDIA ARITMETICA (TOTALE/NR VOCI)</b>		

IL DIRIGENTE

San Donà di Piave \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

firma per ricevuta (avvenuta consegna della scheda)

IL DIPENDENTE

San Donà di Piave \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

firma per accettazione (avvenuta accettazione della valutazione)

IL DIPENDENTE

San Donà di Piave \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

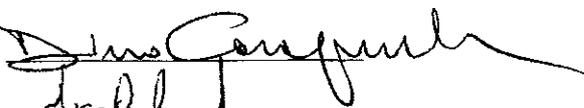
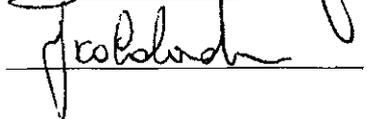
*del* *San Donà di Piave* *il* *dirigente* *il* *dipendente* *il* *dipendente*

San Donà di Piave, 27/02/2007

◆ per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Dino Casagrande

Nicola Nardin

◆ per la Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

I Componenti della R.S.U. aziendale:

Sergio Bedin

Luigi Caputo

Paolo Costantin

Marino Finotto

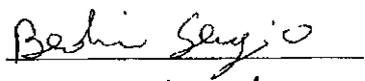
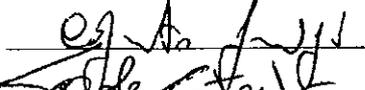
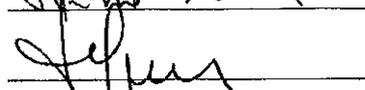
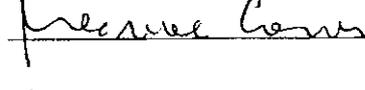
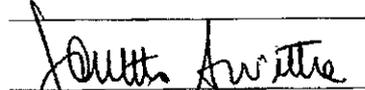
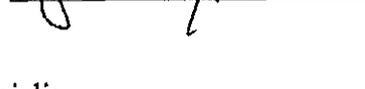
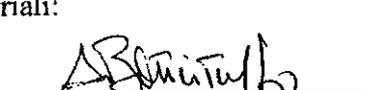
Giorgio Tonetto

Daniele Pin

Monica Corazza

Gigliola Zoppè

Antonietta Zanutto

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali:

CGIL FP – Antonio Battistuzzo

CISL FPS – Giorgio Tonetto

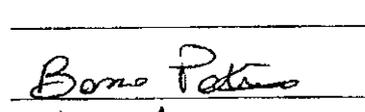
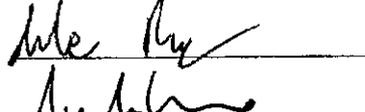
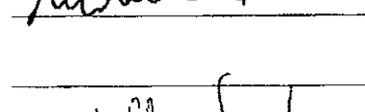
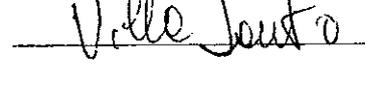
CISL FPS – Patrizio Basso

UIL FPL – Mario Ragno

UIL FPL – Antonio Collauto

DICCAP – Renzo Sessolo

CSA – Santo Villa


## SCHEDA DESTINAZIONE FONDO ANNO 2007

	DESCRIZIONE	2006	2007
	compenso incentivante	280.000	0
importi consolidati	Progr. orizzontali consolidate (incluse 01.01.2006)	117.000	145.000
	indennità di turno	57.000	51.000
	finanziamento attività particolarmente disagiate	38.000	34.000
	indennità maneggio valori	3.500	3.500
	indennità assistenza organi istituzionali	16.000	16.000
	Finanziamento indennità Cat. D3	1.700	1.549
	indennità particolari responsabilità	2.400	2.100
	indennità di comparto	105.000	97.000
	<b>SUBTOTALE A</b>	<b>620.600</b>	<b>350.149</b>

importi variabili	piani di lavoro	173.300	425.371
	Progr. Orizzontali dal 01.01.2007	30.000	41.843
	Retribuzione di posizione e di risultato titolari p.o.	172.000	172.000
	indennità di responsabilità	42.000	42.000
	<b>SUBTOTALE B</b>	<b>417.300</b>	<b>681.214</b>

**TOTALE DESTINAZIONI** 1.037.900    1.031.363

**TOTALE FONDO** 1.037.976    1.031.363

Agli importi sopra definiti devono aggiungersi le risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 Legge 449/1997 sia in termini di riassegnazioni che in termini di competenza 2007. Inoltre le parti concordano che tutte le voci, ad eccezione della retribuzione di posizione e di risultato ( euro 172.000) e l'indennità di responsabilità (euro 42.000) potranno essere oggetto di compensazione attiva o passiva, anche con riferimento ad un diverso riporto finale delle riassegnazioni 2006, aumentandosi o riducendosi conseguentemente il fondo piani di lavoro.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. There are approximately 10 distinct marks, including full names and initials, likely representing the signatories of the document.