

Scorzè

IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO

RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
- FONDO ex art. 15 CCNL 1/4/1999 -

ANNO 2004

Oggi, addì VENTINOVE del mese di OTTOBRE dell'anno DUEMILAQUATTRO,

FRA

le RSU, rappresentate dai sigg. Ghezze Donatello, Longo Sonia, Pellizzon Adriano, Scattolin Federico, Zorzetto Stefania, assistiti dai sigg. Berti (CISL), Perin (CGIL), Piacentino (DICCAP/SULPM) e Ragno (UIL), OO.SS. territoriali,

e

l'Amministrazione Comunale di Scorzè, rappresentata dalla delegazione trattante di parte pubblica composta da: Segretario Generale Dr. Agostino Nardini (Presidente), Responsabile Affari Generali e Istituzionali Sig.ra Berto Carla (Componente) e Responsabile Settore Demografico, Sig. Codato Giovanni (Componente); è presente altresì l'Assessore Arianna Benussi.

Premesso che:

- in attesa di definire il nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, che avrà validità per il quadriennio 2002/2005, si rende necessario individuare le modalità di impiego del fondo ex articolo 15 per il corrente anno, fondo che presenta una disponibilità complessiva di € 38.278,72, di cui € 28.278,26 competenza anno 2004 e € 10.000,46 RR.PP. gestione anno 2003;

Visti i CC.CC.NN.LL. 31/03/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 05/10/2001 e 22/01/2004, nonché il CCDI del 3/07/2000, tuttora in vigore;

si concordano le seguenti pre-intese, relativamente all'oggetto, per l'anno 2004

1. Vista l'esiguità delle risorse stabili, determinata anche dall'utilizzo di parte del fondo per la corresponsione a tutti i dipendenti dell'indennità di comparto ai sensi dell'articolo 33 del C.C.N.L. 2002/2005, non risulta opportuno procedere ad attuare le progressioni orizzontali che erano state concordate nel precedente accordo integrativo per l'anno 2003, sottoscritto in data 22/09/2003.
2. Complessivi € 2.700,00 circa (oltre a quanto già impegnato relativamente ai 1° semestre 2004) del fondo sono destinati alla retribuzione di posizione e risultato, per l'anno 2004, della posizione organizzativa istituita nel Settore LL.PP. e Patrimonio, che opera sotto la dirigenza.
3. Il servizio di reperibilità viene incrementato portandolo da 6 a 12 ore giornaliere a decorrere dal servizio espletato dal personale interessato nel mese di novembre 2004.
4. In applicazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera i), vengono altresì individuati i seguenti compensi:
 - al personale con qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nella misura annua lorda di € 200,00/cad.
 - al responsabile di attività inerenti la protezione civile nella misura annua lorda di € 200,00.La qualifica e la specifica responsabilità che dà diritto a percepire i suddetti compensi dovranno risultare da formale atto di incarico. Il compenso non verrà erogato qualora il personale come sopra individuato sia già titolare di posizione organizzativa o percepisca altro compenso collegato alla specifica responsabilità. Ove due incarichi, come individuati, riguardino lo stesso soggetto, verrà erogato un unico compenso.
5. Per l'anno 2004 viene concordato che le risorse per l'incentivazione dell'apporto individuale sono pari alla differenza tra lo stanziamento assestato (€ 47.377,00) e la somma tra: 1) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori; 2) retribuzione di posizione e risultato della P.O.

istituita nel Settore LL.PP. (integrata come al punto 2 del presente accordo); 3) indennità riconosciuta al personale con qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale di cui al punto 4 del presente accordo; 4) indennità riconosciuta al responsabile delle attività di protezione civile sempre di cui al punto 4 del presente accordo.

Le risorse economiche così determinate rappresentano la produttività massima complessiva la quale sarà attribuita al personale avente diritto in base ai principi e criteri che seguono:

- a) La produttività massima complessiva sarà suddivisa in produttività massime complessive settoriali in ragione del numero di settori presenti nell'Ente;
- b) La produttività massima complessiva settoriale è commisurata al numero e alla qualifica dei dipendenti presenti nel settore;
- c) Al fine di determinare la produttività massima complessiva settoriale dei singoli settori si procederà come segue:
 - ad ogni dipendente dell'ente è assegnato un coefficiente di produttività massima individuale di riferimento in base alla categoria di appartenenza, tale da rispettare il rapporto tra categorie già in essere con il precedente accordo per l'anno 2003, sicché il predetto coefficiente è pari a 8,6 per ogni dipendente di cat. B; 11,0 per ogni dipendente di categoria C1-C2-C3; 10,0 per ogni dipendente di cat. C4 ed infine 9 per ogni dipendente di cat. D;
 - ai dipendenti con rapporto di lavoro parziale verrà assegnato un coefficiente di produttività massima individuale di riferimento proporzionale alla parzialità del rapporto stesso;
 - ai dipendenti la cui incentivazione spetta solamente per un frazione d'anno verrà assegnato un coefficiente di produttività massima individuale di riferimento proporzionale ai dodicesimi d'anno a tal fine rilevanti;
 - la divisione tra la produttività massima complessiva dell'ente e la somma di tutti i coefficienti di produttività massima individuale di riferimento di cui sopra rappresenta il valore economico di un singolo punto di suddetto coefficiente;
 - la produttività massima complessiva settoriale è data dal prodotto tra il valore economico di un singolo punto del coefficiente di produttività massima individuale di riferimento e la somma dei suddetti coefficienti assegnati al personale di ogni singolo settore in organico al 01.01.2004.
 - per il personale che ha cambiato settore di riferimento durante l'anno verranno calcolati più coefficienti di produttività massima individuale di riferimento, poi imputati ai singoli settori, in proporzione delle frazioni d'anno in cui ha espletato servizio nei singoli settori.
- d) la produttività massima complessiva settoriale di ogni singolo settore sarà in ogni caso distribuita all'interno del settore stesso in base ad una preventiva valutazione dei risultati e delle prestazioni, secondo i criteri del vigente C.C.D.I.
- e) Ad ogni dipendente è assegnata una (o più in caso di trasferimento di settore) produttività massima individuale di riferimento determinata dal prodotto del proprio coefficiente di produttività massima individuale di riferimento e il valore economico di ogni singolo punto di quest'ultimo coefficiente;
- f) Tale produttività massima individuale di riferimento è suscettibile di variazioni al ribasso proporzionali alla preventiva valutazione dei risultati e delle prestazioni. L'importo così determinato è altresì suscettibile di variazioni al rialzo in ragione del principio che vuole comunque la redistribuzione della produttività massima complessiva settoriale all'interno del settore;
- g) La differenza tra della produttività massima complessiva settoriale e la somma della produttività concretamente attribuita ai dipendenti del settore in relazione alla valutazione dei risultati e delle prestazioni (residuo di produttività settoriale) è ridistribuita agli stessi come segue:
 - Si provvederà a dividere la produttività massima settoriale residua di ogni singolo settore per la somma dei decimi di voto riconosciuto ad ogni dipendente del settore stesso, che abbia conseguito una valutazione non inferiore a 6/10, e ad attribuire successivamente a questi ultimi una ulteriore produttività pari al prodotto tra il quoziente di suddetta divisione e i decimi di valutazione;
- h) l'erogazione della produttività individuale e avverrà con la mensilità di GENNAIO 2005;
- i) Si concorda che la produttività concretamente attribuita ai dipendenti del settore in relazione alla valutazione dei risultati e delle prestazioni, corretta dalla redistribuzione del

residuo di produttività settoriale verrà percentualmente ridotta al dipendente che percepisca compensi aggiuntivi a quelli sopra previsti per la produttività, **per incarichi resi all'interno dell'orario ordinario di lavoro**, e cioè per incarichi che, in base all'ordinamento dell'ente, possono ritenersi compresi tra i compiti e i doveri d'ufficio; la riduzione percentuale sarà la seguente:

- Per compensi aggiuntivi annui (principio di cassa) superiori a € 3.000,00: riduzione del 50% della produttività concretamente attribuita al dipendente in relazione alla valutazione dei risultati e delle prestazioni già corretta dalla redistribuzione del residuo di produttività settoriale;
- Per compensi aggiuntivi annui (principio di cassa) superiori a € 5.000,00: riduzione del 100% della produttività concretamente attribuita al dipendente in relazione alla valutazione dei risultati e delle prestazioni già corretta dalla redistribuzione del residuo di produttività settoriale;

Le relative economie così determinate confluiranno nel Fondo per la produttività individuale dell'Ente e ripartite nei budget di tutti i Settori nell'anno successivo (residuo di produttività complessiva).

- 1) Le schede di valutazione del personale saranno redatte e consegnate agli interessati entro e non oltre il 31/12 di ogni anno.

6. Viene concordato che le ulteriori risorse per l'incentivazione dell'apporto individuale relativamente alla riorganizzazione ed estensione dell'attività del Servizio Polizia Municipale - e cioè l'espletamento di attività in giorni festivi o in orario serale ovvero sulla base del progetto di convenzione con i Comuni di Martellago, Noale e Salzano - per i quali è già stata stanziata una somma in bilancio di complessivi € 10.200,00, al netto degli oneri riflessi, verranno ripartite tra il personale che ha partecipato a predetta riorganizzazione ed estensione dell'attività in ragione del proprio contributo in termini di produttività. Sarà cura del Responsabile del Settore "Vigilanza Urbana" ripartire la somma aggiuntiva in rapporto ai servizi effettuati, secondo le modalità stabilite per la produttività individuale, tra il personale che ha partecipato all'attività.

7. Il presente accordo rimane in vigore finché non integrato o sostituito da altro nuovo accordo.

NOTA PROGRAMMATICA

Le parti concordano che i coefficienti di cui al punto 5) - lett. c - saranno rivisti nel 2005 al fine di armonizzare gli incentivi economici derivanti dal sistema di valutazione con la parametrizzazione tabellare.

Si concorda altresì che il sistema delle progressioni orizzontali per il riconoscimento della maturata crescita professionale del personale, sarà elemento prioritario nella allocazione delle risorse nel fondo 2005.

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Dr. Agostino Nardini

Sig.ra Berto Carla

Sig. Codato Giovanni

Per le OO.SS. territoriali

Berti Sergio

Perin Loreta

Piacentino Maria Grazia

Ragno Mario

Per le R.S.U.

Ghezzi Donatello

Longo Sonia

Pellizzon Adriano

Scattolin Federico

Zorzetto Stefania