



Città di Selvazzano Dentro

- Provincia di Padova -

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PER IL TRIENNIO 2012 – 2013 - 2014

In data 08 aprile 2013 la Delegazione Trattante, ha sottoscritto la preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2012 – 2013 – 2014 e parte economica anno 2012, in attuazione dei Contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente in vigore, per il personale dipendente del Comune di Selvazzano Dentro.

Sottoposta la stessa al vaglio del Collegio dei Revisori e acquisita in data 17.04.2013 la certificazione positiva sugli aspetti di carattere economico finanziario e di compatibilità della contrattazione integrativa del Comune di Selvazzano Dentro con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e dei contratti di lavoro, la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione del contratto definitivo da parte del Presidente della Delegazione di parte pubblica con Deliberazione n. 82 del 22.04.2013.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2012 – 2013 – 2014 e parte economica anno 2012 nel testo qui riportato viene pertanto sottoscritto nel modo che segue in data 13.05.2013.

Delegazione di Parte Pubblica

nella persona del **dott.ssa Stefania Malparte (Presidente) f.to Stefania Malparte**

Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)

Ceoldo Silvana	(Membro)	
Favaro Paola	(Membro)	f.to Favaro Paola
Zorzi Andrea	(Membro)	f.to Zorzi Andrea
Naccarato Geniale Scipione	(Membro)	f.to Naccarato Geniale Scipione
Corradin Francesca	(Membro)	f.to Corradin Francesca

Rappresentanza Sindacale Territoriale

De Paolis Manuela	C.G.I.L.- F.P.:	f.to De Paolis Manuela
Abbiendi Paolo	C.I.S.L.-F.P.S.:	_____
Sanguin Roberto	U.I.L.-F.P.L.:	f.to Sanguin Roberto



Città di Selvazzano Dentro
- Provincia di Padova -

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2012-2013-2014**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO	2
PER IL TRIENNIO 2012-2013-2014	2
TITOLO I	4
DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
art. 4 bis - Strumenti per l’esercizio delle attività sindacali	5
TITOLO II	5
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 6 – Strumenti di premialita’	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse	7
Art. 8 – Incentivi derivanti da norme legislative	8
Art. 9 – Criteri per la progressione economica all’interno delle categorie	9
Art. 10 Principi generali per le indennità	12
Art. 11 Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità	12
Indennita’ di disagio	13
Art. 12 - Criteri per la corresponsione di indennità per particolari/specifiche responsabilità	14
DICHIARAZIONE CONGIUNTA	15
- Servizi pubblici essenziali –	15
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE	16
ECONOMICA 2012	16

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
 - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31
 - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), giusta deliberazione di Giunta n...291 del 29.12.2010;
 - Allegato H al regolamento degli uffici e dei servizi “Disciplina della performance e della premialità”, approvato con deliberazione della Giunta n. 240 del 28.11.2011
 - CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale. L'Ente al fine di garantire i diritti di chi è assunto a tempo determinato, purché l'assunzione costituisca un reale aumento del personale in servizio, e la durata del rapporto di lavoro sia superiore all'anno, anche se frazionati, estende i diritti del personale a tempo indeterminato con particolare riferimento all'orario di lavoro ed alle forme d'incentivazione e di tutti gli altri istituti del salario accessorio previsti per i dipendenti a tempo indeterminato. Tutti gli istituti potranno essere applicati al personale a tempo determinato al superamento di 12 mesi di servizio. L'Ente provvede ad aumentare le risorse decentrate variabili di cui all'art. 31, c. 3 del CCNL del 22/01/04, solo qualora il dipendente a tempo determinato sostituisca un dipendente a tempo indeterminato che continui a beneficiare degli incentivi del fondo ed entro i limiti di legge.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1 gennaio 2012, fatto salvo quanto determinato negli articoli seguenti.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito,

lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, in sede di destinazione annuale delle risorse, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L’accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall’accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

art. 4 bis - Strumenti per l’esercizio delle attività sindacali

(rif. Accordi Nazionali Quadro, Statuto dei Lavoratori)

1. Le attività sindacali si svolgono nel rispetto di tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. rappresentative e firmatarie di contratto e alle R.S.U.; in particolare l’Amministrazione si impegna a ricercare, per le RSU e le sigle sindacali firmatarie del presente contratto, un locale e una postazione con videoterminale con accesso ad internet. In suddetto locale i rappresentanti sindacali possono svolgere attività sindacale all’interno degli orari di apertura della sede. Alle R.S.U. è consentito l’utilizzo della posta elettronica per l’inoltro di comunicazioni in materia sindacale ai dipendenti e ai soggetti interessati esterni.
2. L’Amministrazione cura l’installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni luogo di lavoro e con il requisito della più ampia visibilità; per bacheca sindacale si intendono anche le caselle di posta elettronica dei dipendenti
3. L’Ente comunica all’inizio dell’anno, verificata la rilevazione delle deleghe, il monte ore dei permessi sindacali di competenza delle OO.SS. e della R.S.U.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all’incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell’Amministrazione.

2. Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti con eccezione dei progetti da eseguirsi su più annualità, per i quali si provvederà alla liquidazione dei compensi per stralci), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
 - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto
 - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi
 - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati
 - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzata.
 - f) In caso di mancato totale o parziale raggiungimento degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento o le loro economie (nel caso il completamento risulti impossibile) non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità'

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e le norme di legge vigenti;
 - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa (finanziato con risorse di bilancio in quanto Ente senza dirigenza);
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse

1. Con decorrenza 01.01.2012 le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Consolidamento del fabbisogno di salario accessorio stabile rilevato nell'Ente sulla base delle posizioni individuali relative all'indennità di comparto (come da disposizioni dei contratti nazionali) e alle ultime progressioni orizzontali effettuate fino all'anno 2010;
 - b) Eventuale destinazione di un budget generale per progressioni economiche orizzontali;
 - c) Suddivisione successiva delle risorse con riferimento alle risorse umane effettivamente in servizio in ogni settore (ai fini della presente ripartizione il settore Ambiente Espropri e il settore Urbanistica, Edilizia Privata e LL.PP avranno un unico budget) ;
 - d) Erogazione, con utilizzo distinto dei budget di settore, delle indennità assegnate dal caposettore secondo i criteri definiti agli artt. 11 e 12 e in via residuale degli incentivi di produttività, in base alla valutazione conseguita da ogni dipendente che tiene conto della performance individuale e di settore, secondo la regolamentazione vigente.
 - e) Le economie del fondo per lavoro straordinario restano nel settore che le ha prodotte e vanno ad aumentare il fondo destinato agli incentivi di produttività.
 - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le risorse stabili già utilizzate per le progressioni orizzontali o per costruire la indennità di comparto, torneranno nella disponibilità delle specifiche risorse decentrate stabili a seguito delle cessazioni dal servizio del personale che ne ha beneficiato, con destinazione di finanziamento di ulteriori progressioni economiche.

Eventuali economie di cui al c. 1 lettera a) e b) realizzatesi a fine anno saranno suddivise fra i settori secondo il criterio della lettera c).

Gli incentivi di produttività saranno liquidati in un'unica soluzione nel mese di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 8 – Incentivi derivanti da norme legislative

1. Si conviene che risulta di notevole utilità per l'Ente il ricorso a tutte le attività per le quali sono previste forme di incentivazione.

Le parti concordano che i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono finalizzati all'incentivazione al risultato del settore incaricato del progetto e delle prestazioni individuali del personale ad esso assegnato, in particolare:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
- proventi da sponsorizzazioni (art. 43 della legge 449/1997)
- incentivi ISTAT (Piani Generali dei Censimenti)

2. Relativamente alle voci di cui sopra e compatibilmente con gli strumenti normativi e regolamentari vigenti si concorda il criterio della partecipazione di tutti i dipendenti aventi i requisiti di professionalità richiesti, in modo tale da consentire un reale avvicendamento del personale assegnato ai progetti anche tramite loro pubblicazione. Si conviene, inoltre, che il gruppo di lavoro venga individuato a priori con determinazione del responsabile del settore, e sempre con determinazione, venga precisata la percentuale di compartecipazione di spettanza dei singoli dipendenti.

3. L'Amministrazione si impegna ad adottare un regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni e dei relativi incentivi, nel rispetto delle relazioni sindacali previste. Il regolamento stabilirà la percentuale da destinare a incentivi di produttività ai sensi dell'art. 43, della L. 449/97 e detta percentuale sarà così ripartita:

- Almeno 2 dipendenti: 60% per il referente dello sponsor (colui che prende contatti e definisce il contenuto della sponsorizzazione), 40% per il collaboratore che ha contribuito a realizzare l'intervento/evento sponsorizzato secondo quanto stabilito dal responsabile del settore
- Più di 2 dipendenti: : 40% per il referente dello sponsor (colui che prende contatti e definisce il contenuto della sponsorizzazione), 60% per i collaboratori che hanno contribuito a realizzare l'intervento/evento sponsorizzato, in parti uguali, secondo quanto stabilito dal responsabile del settore.

Il diritto agli incentivi è previsto anche in caso di rinnovo della sponsorizzazione.

4. Per i compensi regolati dal presente articolo dovrà essere dato puntuale resoconto annuo a consuntivo contenente importo lordo erogato nell'anno e suddiviso per beneficiari anonimi alle R.S.U.

5. In attuazione della dichiarazione congiunta del CCDI firmato il 30.12.2010, le parti concordano che con riferimento agli incentivi del presente articolo viene attuata la seguente forma di perequazione:

in caso di cumulo con altre forme di incentivazione previste dalla Legge (eccetto i progetti finanziati con l'art. 15 co. 5 e con riferimento agli incentivi che sono assegnati con decorrenza 01.01.2011 (- criterio di competenza e non di cassa -), sono previsti i seguenti abbattimenti sulla produttività al momento del pagamento:

importo incentivi annui €	Decurtazione produttività
Da 1.000,00 a 1.500,00	5%
Da 1.500,00 a 2.000,00	10%
Da 2.000,00 a 2.500,00	15%
Da 2.500,00 a 3.000,00	20%
Da 3.000,00 a 3.500,00	25%
Da 3.500,00 a 5.000,00	40%
Oltre 5.000,00	50%

Le economie formeranno un fondo con la seguente destinazione:

suddivisione fra i settori sulla base del numero dei dipendenti che nell'anno in esame non hanno beneficiato di incentivi di cui alla lett K) e ripartizione con i criteri già definiti per la produttività.

Art. 9 – Criteri per la progressione economica all'interno delle categorie

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Requisito essenziale è l'anzianità nella posizione economica per almeno 24 mesi, come introdotto dall'art. 9 del CCNL dell'11.04.2008.

Criteri per l'attribuzione delle P.E.O. sono i seguenti:

	Categoria B	Categoria C	Categoria D
Formazione	20	20	20
Valutazione	30	45	65
Anzianità	50	35	15

Il requisito di ammissione sarà costituito per tutte le categorie:

- a. dall'essere dipendenti del Comune di Selvazzano Dentro alla data del 31 dicembre precedente l'anno della selezione, ed aver maturato presso l'Ente almeno n. 2 anni di servizio nella categoria giuridica di inquadramento alla stessa data;
- b. aver conseguito una valutazione pari o superiore a 66/100.

La formazione sarà presa in considerazione solo negli anni in cui è stato effettuato il piano di formazione per tutti.

CATEGORIA B

- Criteri di valutazione

Anzianità maturata nell'Ente: massimo 50 punti

Non sarà valutata l'anzianità già considerata ai fini dell'attribuzione di precedenti progressioni orizzontali.

NELLA CATEGORIA GIURIDICA:Totale punti attribuibili 20

Viene valutata l'anzianità di servizio maturata nella categoria giuridica di inquadramento alla data del 31 dicembre precedente l'anno della selezione presso il Comune di Selvazzano Dentro, con esclusione del periodo che costituisce il requisito di ammissione.

Per ogni anno è attribuito 1 punto; per ogni mese sono attribuiti 0,09 punti.

Viene considerato il servizio continuativo prestato all'interno della stessa categoria.

La frazione di servizio pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero.

NELLA POSIZIONE ECONOMICA:Totale punti attribuibili 30

Viene valutata l'anzianità maturata successivamente all'attribuzione dell'ultima posizione economica, nella categoria giuridica di inquadramento al 31 dicembre precedente l'anno della selezione.

Per ogni anno è attribuito 1 punto; per ogni mese sono attribuiti 0,09 punti.

Formazione: massimo 20 punti

Vale solo la formazione effettuata presso il Comune di Selvazzano Dentro negli ultimi 3 anni precedenti l'anno della selezione.

Saranno valutati solo i corsi di formazione che si siano conclusi entro il 31 dicembre -precedente l'anno della selezione.

Non sarà valutata la formazione già considerata ai fini dell'attribuzione di precedenti progressioni orizzontali.

Per ogni corso di formazione frequentato dall'ultima progressione economica orizzontale intervenuta con durata:

fino a 10 ore= punti 1

fino a 30 ore= punti 3

fino a 50 ore= punti 5 fino a 100 ore= punti 8

Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio sopra indicato viene aumentato di 1 punto.

Valutazione: massimo 30 punti

Viene considerato il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale relativa all'anno precedente l'anno della selezione attribuendo i punteggi sotto indicati:

Valutazione fino a 65 non ammesso

66	Punti 9
67-69	Punti 12
70-74	Punti 15
75-80	Punti 18
81-84	Punti 20
85-89	Punti 23
90-95	Punti 25
96-97	Punti 27
98-99	Punti 28
100	Punti 30

CATEGORIA C

- Criteri di valutazione

Anzianità maturata nell'Ente: massimo 35 punti

Non sarà valutata l'anzianità già considerata ai fini dell'attribuzione di precedenti progressioni orizzontali.

NELLA CATEGORIA GIURIDICA: Totale punti attribuibili 13

Viene valutata l'anzianità di servizio maturata nella categoria giuridica di inquadramento alla data del 31 dicembre precedente l'anno della selezione presso il Comune di Selvazzano Dentro, con esclusione del periodo che costituisce il requisito di ammissione.

Per ogni anno è attribuito 1 punto; per ogni mese sono attribuiti 0,09 punti.

Viene considerato il servizio continuativo prestato all'interno della stessa categoria.

La frazione di servizio pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero.

NELLA POSIZIONE ECONOMICA: Totale punti attribuibili 22

Viene valutata l'anzianità maturata successivamente all'attribuzione dell'ultima posizione economica, nella categoria giuridica di inquadramento al 31 dicembre -precedente l'anno della selezione.

Per ogni anno è attribuito 1 punto; per ogni mese sono attribuiti 0,09 punti.

Formazione: massimo 20 punti

Vale solo la formazione effettuata presso il Comune di Selvazzano Dentro negli ultimi 3 anni precedenti l'anno della selezione.

Saranno valutati solo i corsi di formazione che si siano conclusi entro il 31 dicembre -precedente l'anno della selezione..

Non sarà valutata la formazione già considerata ai fini dell'attribuzione di precedenti progressioni orizzontali.

Per ogni corso di formazione frequentato dall'ultima progressione economica orizzontale intervenuta con durata:

fino a 10 ore= punti 1 fino a 30 ore= punti 3

fino a 50 ore= punti 5 fino a 100 ore= punti 8

Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio sopra indicato viene aumentato di 1 punto.

Valutazione: massimo 45 punti

Viene considerato il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale relativa all'anno precedente l'anno della selezione attribuendo i punteggi sotto indicati:

Valutazione fino a 65 non ammesso

66	Punti 10
67-69	Punti 15
70-74	Punti 20
75-80	Punti 25
81-84	Punti 30
85-89	Punti 33
90-95	Punti 35
96-97	Punti 40
98-99	Punti 43
100	Punti 45

CATEGORIA D

- Criteri di valutazione

Anzianità maturata nell'Ente: massimo 15 punti

Non sarà valutata l'anzianità già considerata ai fini dell'attribuzione di precedenti progressioni orizzontali.

NELLA CATEGORIA GIURIDICA:Totale punti attribuibili 5

Viene valutata l'anzianità di servizio maturata nella categoria giuridica di inquadramento alla data del 31 dicembre precedente l'anno della selezione presso il Comune di Selvazzano Dentro, con esclusione del periodo che costituisce il requisito di ammissione.

Per ogni anno è attribuito 1 punto; per ogni mese sono attribuiti 0,09 punti

Viene considerato il servizio continuativo prestato all'interno della stessa categoria.

La frazione di servizio pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero.

NELLA POSIZIONE ECONOMICA:Totale punti attribuibili 10

Viene valutata l'anzianità maturata successivamente all'attribuzione dell'ultima posizione economica, nella categoria giuridica di inquadramento al 31 dicembre precedente l'anno della selezione .

Per ogni anno è attribuito 1 punto; per ogni mese sono attribuiti 0,09 punti.

Formazione: massimo 20 punti

Vale solo la formazione effettuata presso il Comune di Selvazzano Dentro negli ultimi 3 precedenti l'anno della selezione.

Saranno valutati solo i corsi di formazione che si siano conclusi entro il 31 dicembre precedente l'anno della selezione .

Non sarà valutata la formazione già considerata ai fini dell'attribuzione di precedenti progressioni orizzontali.

Per ogni corso di formazione frequentato dall'ultima progressione economica orizzontale intervenuta con durata:

fino a 10 ore= punti 1 fino a 30 ore= punti 3

fino a 50 ore= punti 5 fino a 100 ore= punti 8

Per i corsi di formazione con valutazione finale positiva, il punteggio sopra indicato viene aumentato di 1 punto.

Valutazione: massimo 65 punti

Viene considerato il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale relativa all'anno precedente l'anno della selezione attribuendo i punteggi sotto indicati:

Valutazione fino a 65 non ammesso

66 Punti 30

67-69 Punti 35

70-74	Punti 40
75-80	Punti 45
81-84	Punti 50
85-89	Punti 53
90-95	Punti 55
96-97	Punti 60
98-99	Punti 63
100	Punti 65

2. Alla valutazione dei dipendenti appartenenti ai diversi Settori dell'Ente sarà applicato il sistema di riparametrazione consistente nel dividere il voto attribuito da ciascun Responsabile per la media delle valutazioni dei dipendenti appartenenti al Settore e moltiplicare tale quoziente per la media delle medie dei Settori.

3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali.

Art. 10 Principi generali per le indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono eventualmente riproporzionate .
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore, attraverso suoi atti .
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile (APO).

Art. 11 Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00). Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di settore:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di settore entro il mese successivo a quello di maturazione.

Indennità di disagio

1. Ai dipendenti di cat. B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete una indennità mensile come di seguito determinata. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali del presente articolo e di quanto previsto dallo stesso) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di settore.

Si individuano le seguenti fattispecie di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa in tempi e modi sfavorevoli per assicurare il servizio di sepoltura per 6 giorni la settimana e per assicurare interventi di emergenza per inconvenienti igienico sanitari pubblici o situazioni di pericolo pubblico 29,00 mensili-
- b) prestazione richiesta e resa in tempi e modi sfavorevoli per assicurare il servizio di stato civile per sei giorni la settimana 28,00 mensili-
- c) prestazione richiesta e resa in condizioni sfavorevoli di tempi e modi per assicurare i servizi urgenti di assistenza sociale o per curare e assistere manifestazioni ricreative culturali per 6 giorni la settimana € 25,00 mensili-
- d) prestazione richiesta e resa in condizioni sfavorevoli di tempi e modi per assicurare le cerimonie civili ed istituzionali e assicurare il regolare funzionamento degli organi istituzionali € 25,00 mensili-
- e) prestazione richiesta e resa per svolgere funzioni normalmente di competenza di altro personale, anche di categoria superiore, assenti dal servizio con diritto alla conservazione del posto, per un periodo superiore al mese continuativo, nei casi in cui tale circostanza non comporti l'attribuzione di mansioni superiori in base a quanto previsto dai vigenti C.C.N.L., e non sia stata attuata la sostituzione; L'attribuzione di tale compenso è predisposta dal Responsabile di posizione organizzativa, attestante l'impegno effettivo nello svolgimento delle mansioni normalmente non di competenza, e indicante il periodo effettivo di sostituzione ed il grado di sostituzione in termini percentuali.

Il compenso fissato **su base annua**, da rapportare al periodo di assenza, da suddividere tra i soggetti individuati come sopra e che sostituiscono la persona lungamente assente, è fissato in riferimento al personale assente come segue:

- Categoria B € 500,00
- Categoria C € 700,00
- Categoria D € 1.000,00

L'erogazione dell'indennità mensile avviene sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di settore entro il mese successivo a quello di maturazione.

L'erogazione dell'indennità annua avviene sulla base dei dati comunicati dal Responsabile di settore e degli atti ufficiali adottati dai caposettore unitamente agli incentivi di produttività.

Qualora un dipendente nel mese rientri in più fattispecie di disagio risulterà assegnatario dell'indennità maggiore.

Indennità maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'importo giornaliero di:

- € 1,50 spetta a chi nel settore economato è adibito in via continuativa a compiti che comportino maneggio valori di cassa.
- € 1,00 spetta al personale dell'anagrafe adibito in via continuativa a compiti che comportino maneggio valori di cassa.

I dipendenti che maneggiano valori di cassa devono essere individuati con atto scritto del responsabile del settore.

L'indennità va corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio e viene liquidata unitamente agli incentivi di produttività

Art. 12 - Criteri per la corresponsione di indennità per particolari/specifiche responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili (APO) in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa), la cat. B per la sola fattispecie di cui alla lett. a)
 - a) responsabilità di procedimenti ai sensi della L. 241/90 con firma dell'istruttoria;
 - b) responsabile di unità organizzativa (RUO)
 - c) sostituzione del caposettore
2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili (APO) dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità di procedimenti ai sensi della L. 241/90 con firma dell'istruttoria;
 - b) responsabile di unità organizzativa (RUO)
 - c) sostituzione del caposettore
3. L'importo dell'indennità è determinato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa
 - importo massimo fissato dal CCNL pari ad €. 2.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al precedente comma 2;
 - importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) **due** delle condizioni di cui al precedente comma 2;
 - importo pari ad €. 500,00 annui lordi quando ricorra per il lavoratore una sola delle condizioni di cui al precedente comma 2 .
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, unitamente agli incentivi di produttività. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni)
5. Compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D
L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 sono attribuite ai dipendenti incaricati con atto formale di svolgere le funzioni sotto specificate nell'importo seguente:
 - € 250,00 ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale;
 - € 150,00 messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario;
 - € 100,00 archivisti informatici.

Le indennità previste dal presente **comma** non sono cumulabili; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore; non sono soggette a valutazione e saranno liquidate in unica soluzione entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

- Servizi pubblici essenziali –

1. In caso di sciopero e secondo le necessità dell'Ente, sono considerati servizi pubblici essenziali quelli sotto indicati per ciascuno dei quali si individua il contingente di personale esonerato dallo sciopero a fianco indicato:

- | | |
|--|----------------|
| - lo stato civile | contingente: 1 |
| - l'elettorale | contingente: 1 |
| - i servizi cimiteriali limitatamente all'inumazione salme | contingente: 1 |
| - le emergenze neve | contingente: 2 |

2. La comunicazione dell'esonero ai dipendenti verrà fatta entro il quinto giorno precedente lo sciopero. Entro il quarto giorno precedente lo sciopero il dipendente esonerato potrà chiedere la propria sostituzione nel servizio.

La presente disposizione ha valore di protocollo d'intesa ai sensi dell'art. 5 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali siglato tra ARAN e OO.SS il 19/09/2002.



Città di Selvazzano Dentro
- Provincia di Padova -

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA 2012**

Le parti prendono atto che per **l'anno 2012**,

- in linea con quanto previsto dal CCNL firmato in data 31/07/2009,
- sulla base delle regole definite dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22/1/2004
- nel rispetto delle disposizioni del D.L. 78/2010
- secondo le direttive della DGC n. 207 del 10.09.2012 ,

l'ammontare delle risorse **stabili** è stato definito con determinazione n. 16 del 18.01.2012 in € **292.751,47**

l'ammontare delle risorse **variabili** è stato definito con determinazione n. 1022 del 24.12.2012 in € **77.990,78**

per complessivi € **370.742,25**

oltre al fondo dello straordinario pari a €**36.669,00**.

La ripartizione delle risorse avverrà secondo i criteri stabiliti nel contratto normativo.