

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE AREA NON DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA DI
TREVISO, PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2011**

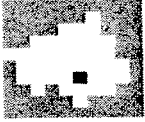
N. Prot. 44317

Premesso che

- in data 16 dicembre 2010 le parti trattanti hanno sottoscritto l'accordo per il triennio 2011-2013 e, in recepimento dei principi generali previsti dal D.Lgs. 150/2009, hanno individuato i principi delle relazioni sindacali e della suddivisione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale in n. 4 fasce di merito;
- in particolare l'art. 8 del predetto accordo stabilisce la valorizzazione della performance individuale sulla base:
 - del principio della selettività che comporta il riconoscimento dei compensi della produttività ai soli dipendenti che conseguono una valutazione minima di 60 punti su cento o equivalente;
 - del principio del merito tradotto, da un lato, nella valorizzazione delle modalità di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti (lavoro e affidabilità) e, dall'altro, nella valutazione della qualità del lavoro svolto (flessibilità ed impegno relazionale);

Visto che:

- in data 22 luglio 2011, alle ore 9,30, presso la sede della Provincia di Treviso, le parti negoziali sottoindicate si sono riunite per la contrattazione decentrata di cui all'art. 4 del CCNL del 1.4.1999, relativa al personale non dirigente del comparto regioni ed autonomie locali e hanno sottoscritto l'ipotesi contrattuale per l'annualità 2011;
- con atto prot. n. 70301 del 27 giugno 2011, il Direttore Generale, sulla base della delibera di Giunta 64489/2011 del 20 giugno 2011, avente ad oggetto la ridefinizione della macrostruttura dell'ente, ha ricostituito il fondo della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigenziale assunto a tempo indeterminato e determinato;
- in data 7 dicembre 2011, alle ore 9,00 presso la sede della Provincia, è stato sottoscritto l'accordo integrativo per l'annualità 2011, in recepimento delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 141 del 1° agosto 2011, c.d. correttivo del



decreto "Brunetta" in materia di ripartizione della performance individuale in fasce;

Atteso che in data 3 febbraio 2012 il nucleo di valutazione ha accertato la sussistenza dei presupposti ex art. 15, comma 4 ccnl del 1.4.1999, per l'integrazione del fondo ai sensi del comma 2 del medesimo articolo;

Considerato che in data 6 febbraio 2012, con nota prot. n. 14768, il Presidente della delegazione di parte pubblica ha provveduto alla trasmissione dell'ipotesi contrattuale, corredata dalle prescritte relazioni, tecnico- finanziaria e illustrativa, al Collegio dei revisori per il controllo sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (art. 40 bis, comma 1, D.Lgs. n. 165 del 2001);

Visto che in data 8 febbraio 2012, Il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il CCI e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

Considerato che la Giunta Provinciale con deliberazione del 13 febbraio 2012, prot. n. 18415/38/2012 ha autorizzato il Presidente della Delegazione di parte pubblica, Dr. Carlo Rapicavoli, alla sottoscrizione definitiva del CCI;

In data 16.04.2012 2012 le parti trattanti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo definitivo per l'area non dirigenziale per l'annualità 2011:

la Delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente
Dott. Carlo Rapicavoli - Direttore Generale

le R.S.U., nella persona del Coordinatore Sig.a Beatrice Cafarelli

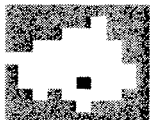
le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

Sig.a Assunta Motta (FP CGIL)

x

Sig. Umberto Pinton (FPL UIL)

Sig. Marcati Guido (CISL)



**Contratto collettivo integrativo del personale area non dirigenziale
della Provincia di Treviso .**

Annualità 2011

Art. 1

Criteri generali per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. La Provincia di Treviso:

a) promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici;

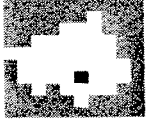
b) valorizza la qualità della prestazione, la capacità innovativa e propositiva dei dipendenti secondo obiettivi rilevanti e pertinenti, oltreché specifici e misurabili oggettivamente, rispetto alla missione istituzionale e alle politiche e strategie attuate dall'Ente sulla base:

1) del livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo intesi come obiettivi individuati dal piano della performance con riferimento ai settori o alle unità organizzative in cui si articola l'Ente;

2) della qualità del singolo contributo, alle competenze dimostrate e dei singoli comportamenti professionali e organizzativi.

c) garantisce l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.

d) rende noto ai dipendenti prima del periodo oggetto di valutazione gli obiettivi di gruppo e individuali sui quali saranno valutati, stabilendo che gli obiettivi medesimi devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, e che devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.



Art. 2

Utilizzo delle "risorse decentrate"

1. Le risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2011 - art. 17 CCNL 1.4.1999 e art. 33 CCNL 22.1.2004 sono utilizzate nelle quantità e per le finalità di cui al prospetto allegato sub B).

2. Le risorse così determinate potranno essere oggetto di riduzione in applicazione della Circolare 15 aprile 2011 n. 12 del MEF, in misura proporzionale alla eventuale riduzione del personale in servizio in misura superiore a quanto programmato.

3. L'eventuale riduzione avrà effetti sulla ripartizione ed erogazione delle risorse destinate alla performance.

Art. 3

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Ad integrazione e precisazione di quanto previsto dal CCI del 16 dicembre 2010, si concorda che:

a) per l'anno 2011 le risorse variabili verranno destinate nel modo seguente:

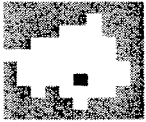
Il 50% è destinato alla valorizzazione della performance organizzativa;

Il 50 % è destinato alla valorizzazione della performance individuale.

b) limitatamente all'anno 2011 la valutazione della performance individuale avverrà utilizzando i criteri di valutazione in essere;

c) entro il 31 ottobre 2011 sarà sottoposta all'esame dalla delegazione di parte pubblica la proposta contenente le nuove modalità di valutazione delle prestazioni individuali ai fini della corresponsione del trattamento accessorio da approvare entro il 2011;

2. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono quantificate nell'importo complessivo di euro 927.301,58.



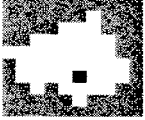
3. Le risorse di cui al comma 1, nella misura del 50%, destinate alla valutazione della performance organizzativa, sono ripartite tra i settori dell'ente o unità organizzative, sulla base della percentuale del raggiungimento degli obiettivi come da procedura stabilita nell'art. 20 del regolamento di organizzazione vigente.

4. A ciascun dipendente, sulla base del raggiungimento degli obiettivi - piano della performance organizzativa - verrà attribuito il compenso incentivante (detto anche bonus collegato alla performance organizzativa), secondo i seguenti criteri:

- vengono considerati i dipendenti in servizio presso ciascun settore, nell'anno di riferimento, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, questi ultimi devono aver prestato servizio per almeno tre mesi, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e del personale comandato presso altre amministrazioni.
- il valore economico teorico spettante a ciascun dipendente viene determinato sulla base della categoria e posizione di accesso secondo il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,0570
Accesso B3	1,117
C	1,192
D	1,297
Accesso D3	1,4920

- ai fini del calcolo del compenso effettivo si considera il periodo di servizio effettivamente prestato, compreso il congedo ordinario, il congedo per maternità/paternità e le assenze considerate utili a norma di legge (ad es. infortunio), in proporzione alla percentuale di lavoro a tempo parziale;



5. Entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.

6. Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione utilizzando i criteri di valutazione in essere (art. 5, ccdi del 3.3.2005).

7. Il compenso incentivante collegato alla performance individuale (detto anche bonus collegato alla performance individuale) verrà ripartito tra i dipendenti in base al punteggio conseguito in proporzione alla percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale e applicando i medesimi criteri previsti per il bonus collegato alla performance organizzativa di cui ai commi precedenti (parametro economico).

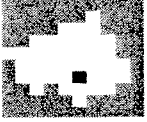
Art. 4

Disciplina dell'indennità di disagio

A) Indennità di disagio

1. Ad integrazione della disciplina vigente nella contrattazione integrativa relativa alla Provincia di Treviso, l'indennità di disagio, in applicazione della disciplina dell'art. 17 CCNL 1.4.1999, è corrisposta al personale appartenente alle categorie A, B e C, di seguito individuato,

1. attività continuativa alle intemperie;
2. attività continuativa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni;
3. attività continuativa in luoghi non adeguatamente temperati o con particolari dotazioni;



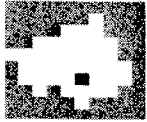
4. attività continuativa frontale con l'utenza esterna;
5. attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno;
6. attività continuativa di caricamento ed elaborazione dati.

Tale indennità è pari ad Euro 25,872 mensili.

B) Indennità per specifiche attività disagiate

1. L'indennità di disagio, in applicazione della disciplina dell'art. 17 CCNL 1.4.1999, è altresì corrisposta al personale appartenente alle categorie A, B e C, di seguito individuato, che presta la propria attività in una delle seguenti condizioni di lavoro particolarmente disagiate, consistenti nell'espletamento dell'attività lavorativa con orario di lavoro indeterminato ed indeterminabile o ancora con articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, che presenta aspetti di peculiarità rispetto al normale orario:

FATTISPECIE DISAGIO	BENEFICIARI
Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario	<ul style="list-style-type: none">• Personale con mansione esclusiva di autista a servizio esclusivo degli organi istituzionali• Operatori servizi ausiliari con specifiche mansioni e impegnati nella apertura e chiusura della sede e dei singoli locali con particolare riguardo agli eventi straordinari che si svolgono presso la sede centrale dell'ente• Personale di assistenza agli organi istituzionali



Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali e peculiare articolazione dell'orario di servizio per assicurare l'esercizio della mansione	<ul style="list-style-type: none">• Personale addetto al servizio di soccorso della fauna selvatica in difficoltà
Utilizzo frequente e abituale di attrezzature tecniche particolarmente disagiati	<ul style="list-style-type: none">• Personale addetto alla stamperia dell'Ente
Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio provinciale	<ul style="list-style-type: none">• Operai addetti alla manutenzione della viabilità e degli edifici scolastici ed istituzionali (cat. B)

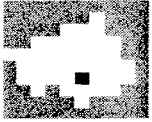
2. Il personale è specificamente individuato dal dirigente competente.

3. La suddetta indennità è sostitutiva di ogni altro trattamento economico accessorio con l'eccezione dell'erogazione della produttività per la performance organizzativa ed individuale e dell'eventuale indennità di reperibilità, turno e responsabilità.

4. L'ammontare massimo dell'indennità, rapportata alla tipologia di mansione ed all'orario di lavoro, non può superare l'importo di Euro 500,00 mensili.

5. L'attribuzione al personale interessato è disposta mensilmente, su proposta del Dirigente competente, dal Direttore Generale.

6. I provvedimenti di attribuzione sono comunicati per informazione alle Organizzazioni Sindacali.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto che per l'anno 2012, una volta raggiunto l'accordo di cui all'art. 3, lettera c), le risorse variabili verranno destinate nel modo seguente:

- il 40% destinato alla valorizzazione della performance organizzativa;
- il 60 % destinato alla valorizzazione della performance individuale.

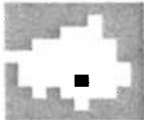
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

L'art. 3 sarà oggetto di specifico monitoraggio ed eventuale revisione entro il 31 dicembre 2011.

Seferese.

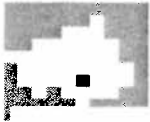
MB

Monte
Cell



Allegato A)

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' (RISORSE DECENTRATE) - ANNO 2011 - ART. 31, COMMI 2, 3 E 5 DEL CCNL STIPULATO IL 22.01.2004, ART. 4, COMMI 1, 2 DEL CCNL 9.5.2006, ART. 8 COMMI 2 e 3 CCNL 11.4.2008.			
	Riferimenti contrattuali	Importi in EURO	
Art. 31, comma 2, risorse aventi carattere di certezza, stabilita e continuita.		Risorse quantificate come da precedenti applicazioni contrattuali rese stabili ai sensi dell'art. 31 comma 2 CCNL 22.01.2004	
		€ 2.113.989,00	
	CCNL 5.10.2001	Art. 4, comma 2 risparmio R.I.A cessazioni anno 2008	€ 142.167,00
		Art. 4, comma 2 risparmio R.I.A cessazioni anno 2009	€ 23.469,00
		Art. 4, comma 2 risparmio R.I.A cessazioni anno 2010	€ 27.469,00
	CCNL 1.4.1999	Art. 15, comma 1, lettera a) risparmio lavoro straordinario per posizioni organizzative	€ 24.479,00
		ART. 15 comma 5 per gli effetti correlati agli aumenti delle dotazioni organiche	€ 0,00
	integrazioni previste dal CCNL 22.1.2004	ART. 32 comma 1 aumento 0,62% monte salari 2001 pari ad euro 10.939.256,00	€ 67.823,39
		ART. 32 comma 7 aumento 0,20% monte salari 2001 per finanziamento art. 10 (alte professionalita)	€ 0,00
		ART. 32 commi 2 e 3 aumento 0,50% monte salari 2001 pari ad euro 10.939.256,00	€ 54.696,28
ART. 34 comma 1 - dichiarazione congiunta n. 14 - incrementi contrattuali sulla fascia retributiva presunta anno 2011		€ 60.000,00	
Integrazioni previste dal CCNL 9.5.2006	ART. 4, comma 1 aumento dello 0,50 del monte salari anno 2003 pari ad euro 13.756.149,58	€ 68.780,75	
Integrazioni previste dal CCNL 11.4.2008	ART. 8, comma 2, aumento dello 0,60 del monte salari anno 2005 pari ad euro 14.556.447,00	€ 87.338,68	
TOTALE RISORSE STABILI		€ 2.670.212,10	
ART. 31, comma 3, risorse aventi caratteristiche di eventualita e di variabilita	CCNL 1.4.1999	ART. 15 comma 1 lett. d) come sostituito dall'art.4 comma 4 CCNL 5.10.2001 introiti derivanti applicazione art. 43 L. 449/97	€ 0,00
		ART. 15 comma 1 lett. k) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (L. 109/94) (DA VERIFICARE CON LO	€ 100.000,00
		ART. 15 comma 1 lett. m) eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 1.4.99	€ 0,00
		ART. 15 comma 2 aumento sino ad un massimo 1,2% monte salari 97 (€ 21.840.997.000) laddove sussista la relativa capacita di spesa	€ 107.890,22
		ART. 15 comma 5 per gli effetti non correlati agli aumenti delle dotazioni organiche provvedimento Giunta n. prot. del _____, immediatamente	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 207.890,22	
TOTALE RISORSE FONDO ANNO 2011		€ 2.878.102,32	
riduzione ai sensi dell'art.71, comma 1 D.L. 112/2008	la riduzione e calcolata nei primi 10 giorni di assenza per malattia		
	importo presunto	-€ 6.000,00	
ART. 31, comma 5, conservazione per la riutilizz. somme non spese nell'esercizio di riferimento	risorse risparmiate anno 2010		
		€ 58.643,10	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI		€ 2.930.745,42	



PROVINCIA DI TREVISO

Allegato B)

UTILIZZO RISORSE FINANZIARIE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2011 - ART.17 CCNL 1.4.1999 - ART. 33 CCNL 22.1.2004		
RIFERIMENTI CONTRATTUALI		IMPORTI IN EURO
Nazionale	Decentrato	utilizzo
<i>Istituti da finanziarsi con le risorse stabili</i>		
art.17 CCNL 1.4.99	art.8 CC	Progressione orizzontale comma 2 lettera b) (quota per mantenere la fascia retributiva già attribuita negli anni precedenti a tutto il 01.01.2010 presunta)
		€ 860.000,00
ART. 33 CCNL 22.1.2004		indennità di comparto comma 4, lettere b) presunta
		€ 295.000,00
		somme utilizzate per ass. ad personam da verticalizzazioni presunta
		€ 25.000,00
art.17 CCNL 1.4.99		Retribuzione di posizione organizzativa e risultato comma 2, lett. c) presunta
		€ 330.000,00
		Indennità di direzione comma 3 ad incremento delle risorse di cui al comma 2 lett. C) presunta
		€ 6.800,00
		Indennità di responsabilità comma 2 lett. f) cat. B C D come modificato ex art. 7 CCNL 9.5.2006 (fino ad un massimo di 2.500,00)
		€ 140.000,00
	art. 10 CCDI del 3.5.05	Indennità per compensare specifiche responsabilità, comma 2, lett.i) cat. B,C,D (importo massimo € 300,00)
		€ 15.000,00
		Indennità di rischio presunta
		€ 31.000,00
art. 9 CCDI 8.11.01	Indennità di turno e maggiorazioni, maneggio valori presunta	
	€ 52.000,00	
art. 8 CCDI 8.11.01	Indennità di reperibilità presunta	
	€ 86.000,00	
	Indennità disagio comma 2 lett. e) presunta	
	€ 65.000,00	
art. 14 CCDI 17.5.00	Totale istituti da finanziarsi con le risorse stabili	
		€ 1.905.800,00
<i>Istituti da finanziarsi con le risorse variabili</i>		
art.17 CCNL 1.4.99		PROD. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (quota 50%)
		€ 462.472,71
		PROD. PERFORMANCE INDIVIDUALE (prima fascia di merito: 50% delle risorse destinate a premiare il 40% del personale)
		€ 231.236,35
		PROD. PERFORMANCE INDIVIDUALE (seconda fascia di merito: 40% delle risorse destinate a premiare il 45% del personale)
		€ 184.989,08
	PROD. PERFORMANCE INDIVIDUALE (terza fascia di merito: 10% delle risorse destinate a premiare il 15% del personale)	
	€ 46.247,27	
	Legge 109/1994, comma 2, lett. g) (partita di giro)	
	€ 100.000,00	
	Totale istituti da finanziarsi con le risorse variabili	
		€ 1.024.945,42
	TOTALE fondo anno 2011	
		€ 2.936.745,42
riduzione ai sensi dell'art.71, comma 1 D.L. 112/2008	la riduzione operata è riferita ai primi 10 giorni di assenza per malattia -	
	importo presunto	€ 6.000,00
TOTALE GENERALE A DISPOSIZIONE ANNO 2011		€ 2.930.745,42
RIDUZIONE DEL FONDO (circolare n. 12 del 15.4.2011)		€ 32.516,00

Handwritten signatures and initials

Handwritten signature

