



COMUNE DI PAVIA
P.zza MUNICIPIO, 2 (CAP 27100)
Tel. 0382 - 399441 - FAX 0382 - 399227
Cod. Fisc. e Part. IVA 00296180185
Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI PAVIA,
PER L'ANNUALITA' 2011**

Il giorno 31 del mese di agosto dell'anno 2011 presso il Comune di Pavia,

il **Presidente della delegazione trattante di parte pubblica** Dott.ssa Maria Laura Bianchi
(autorizzata con deliberazione di Giunta comunale n. 122 del 28/7/2011)

e le rappresentanze sindacali del personale del comparto:

R.S.U: il coordinatore Lorenza Raschioni Favalli

Organizzazioni sindacali:

Segreteria C.G.I.L: Gilberto Creston

Segreteria CISL: Antonio Cassinari

hanno sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Pavia per l'annualità economica 2011.

Articolo 1
Quantificazione del fondo

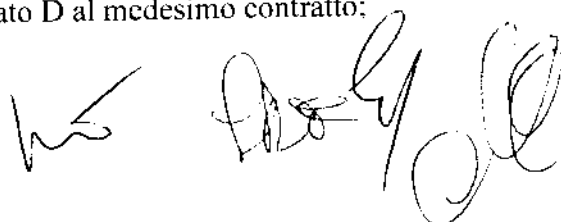
1. Le parti danno atto della quantificazione, ai sensi dell'articolo 31 del CCNL 22.01.2004, delle risorse decentrate relative al personale non dirigente, per l'anno 2011, il cui ammontare è determinato, secondo le disposizioni contrattuali, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente e nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 9, comma 2 bis del DI. 78/2010, convertito con legge 122/2010.
2. Il fondo ricomprende tutte le voci di finanziamento previste dai vigenti contratti nazionali, cui è stata data applicazione in stretta coerenza con le interpretazioni fornite, in materia, dall'ARAN.
3. L'Amministrazione, tenuto conto della quantificazione provvisoria del fondo, si impegna a valutare tutte le condizioni, in particolare giuridiche ed economiche, per integrare lo stesso ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/99 nei limiti consentiti in analogia agli anni precedenti.

Articolo 2
Campo di applicazione e durata del Contratto

1. Nel rispetto del Contratto Nazionale, il presente CCDI disciplina, per il periodo 01 gennaio 2011 - 31 dicembre 2011, gli istituti economici demandati alla contrattazione aziendale e relativi al personale dipendente del Comune di Pavia, con esclusione dei dirigenti.
2. Le disposizioni delle precedenti discipline decentrate dell'Ente, per quanto compatibili con il presente CCDI, sono applicabili anche per l'anno 2011.

Articolo 3
Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2011

1. Le risorse decentrate relative all'anno 2011, quantificate, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente sono utilizzate per le finalità indicate nell'allegato A. In particolare sono presenti:
 - a) le risorse per la corresponsione dell'indennità ex art. 17 del CCNL 01.04.1999, attribuite ai responsabili di Unità Organizzative Autonome (UOA), Unità Organizzative Interne (UOI), Unità Organizzative di Progetto (UOP) stabilite in base agli indirizzi definiti dalla Giunta nonché alla pesatura ottenuta dall'applicazione dei criteri approvati con determinazione n. 341/Racc. Gen. del 6/4/2010 e concertati nella riunione delle delegazioni trattanti tenutasi l'11 maggio 2010;
 - b) le risorse per la corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato agli incaricati di posizione organizzativa e di alte professionalità, determinate in base alla metodologia proposta dal nucleo di valutazione e concertata nella stessa riunione dell'11 maggio 2010;
 - c) le risorse per il pagamento dell'indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall'articolo 33 del CCNL 22.01.2004, per la quota parte derivante dalle risorse decentrate stabili, come determinata dall'allegato D al medesimo contratto;



- d) le risorse destinate alle indennità di turno, disagio, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno/festivo, secondo i valori stabiliti dal CCNL e nel rispetto delle modalità e condizioni definiti dagli accordi decentrati in materia;
- e) le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lett. d) che sono destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione della legge n. 449/97, con particolare riferimento ai contributi per prestazioni verso terzi paganti e alle sponsorizzazioni;
- f) le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999, finalizzate all'incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione, determinate annualmente e appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio e del Peg, nonché attribuite ai dipendenti interessati;
- g) le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999 e dell'art. 27 del CCNL 14/9/2000 finalizzate alla corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'Avvocato dell'Avvocatura Civica;
- h) le risorse ex art. 208 del Codice della strada finalizzate ad incentivare specifici progetti inerenti la sicurezza;
- i) le risorse ex D.lgs. n. 446/1997 per il recupero evasione ICI;
- j) le risorse da corrispondere ai messi notificatori ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14/9/2000.

Articolo 4

Criteri di distribuzione della produttività per l'anno 2011

1. La quota del fondo destinata all'incentivazione della produttività, pari a 215.676,21, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 6, comma 3. è ripartita tra i vari settori in modo direttamente proporzionale ai dipendenti presenti presso ciascun settore nel corso dell'anno 2011.
2. L'erogazione dei compensi ai dipendenti avviene in modo selettivo e tenuto conto dei principi di meritocrazia sanciti dal D. lgs. 150/2009, in base al seguente riparto:
 - ✓ per il 50% sulla base del conseguimento degli obiettivi assegnati al settore e preventivamente illustrate al personale, con la precisazione che eventuali decurtazioni, fino ad un massimo del 20%, dovranno essere motivate adeguatamente dal dirigente di riferimento con atti formali;
 - ✓ per il 50% sulla base della valutazione individuale, da effettuarsi secondo la metodologia per schede di valutazione. Il punteggio conseguito determinerà la collocazione del dipendente in una delle fasce di merito cui corrisponde un determinato valore di produttività.
3. Poiché l'erogazione della produttività non è legata alla presenza in servizio ma ad una valutazione positiva delle prestazioni e dei risultati conseguiti, la produttività non è parametrata ai giorni di effettiva presenza. E' in ogni caso esclusa la valutazione del personale che non ha prestato almeno un mese di servizio.
4. Può fruire dei compensi incentivanti la produttività anche il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e il personale di altri enti in comando presso il Comune di Pavia, in relazione ai risultati conseguiti.

Articolo 5

Risorse per i piani di attività

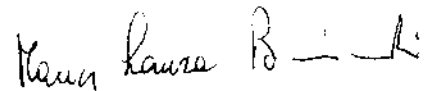
1. Una quota del fondo pari a € 120.000,00 è destinata all'incentivazione dei piani di attività di cui all'art. 17, comma 1, del CCNL 1/4/99, individuati dall'Amministrazione secondo i criteri che si riportano all'allegato B.

Articolo 6
Criteria e risorse per le progressioni economiche orizzontali

1. In attuazione del comma 5 dell'art. 8 del CCDI 2010, siglato il 14/12/2010, si definiscono i criteri (come da allegato C) per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza economica dall'1/1/2014 e formalmente dal primo giorno del mese successivo alla stipula dell'accordo.
2. Le progressioni saranno attuate nei limiti delle risorse che si renderanno disponibili a seguito della razionalizzazione della spesa delle diverse voci del fondo .
3. A tale fine si provvede ad accantonare nel fondo, sulla base anche delle indicazioni contenute nella circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato, l'importo di € 43.000.00 determinato sulla base di una stima provvisoria effettuata dagli uffici. Limitatamente al triennio 2011 - 2013, l'importo di € 43.000,00 sopra determinato, confluirà nel fondo di cui all'art. 4.

la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Direttore Generale Dott.ssa Maria Laura Bianchi



e le rappresentanze sindacali del personale del comparto:

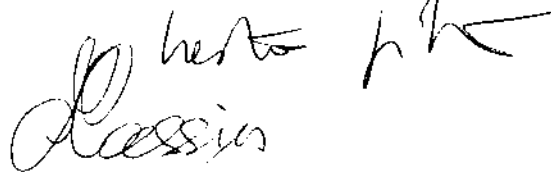
R.S.U: il coordinatore

Lucrezia Raschiomi Favalli



Organizzazioni sindacali:

Segreteria C.G.I.L: Gilberto Creston






Segreteria CISL: Antonio Cassinari



IPOTESI UTILIZZO FONDO 2011	
Finanziamento trattamento accessorio attraverso la parte stabile del fondo delle risorse decentrate	
Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica ai sensi dell'art. 5 CCNL 1.4.1999. Progressione orizzontale	995.000,00
Integrazione PEO carico fondo e bilancio	102.775,75
Progressione 2014	43.000,00
Fondo per la retribuzione di posizione (art.17 lettera c) CCNL 1.4.1999)	188.500,00
Fondo per la retribuzione di risultato (art.17 lettera c) CCNL 1.4.1999)	28.500,00
Retribuzione di posizione e di risultato alta professionalità (art.10 CCNL 22.1.2004)	33.350,00
Indennità personale educativo asili nido (art.31, comma 7, ccnl 14.9.2000)	43.500,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.1.2004)	317.000,00
riqualificazione VV.UU.	7.456,01
BUDEGT DI SETTORE	215.676,21
PROGETTI OBBIETTIVO	120.000,00
Totale A)	2.094.757,97
Finanziamento trattamento accessorio in parte attraverso la parte stabile del fondo delle risorse decentrate	
Indennità di disagio, reperibilità, rischio, turno, maneggio valori, maggiorazione oraria)	437.500,00
arretrati accessorio peo (2009 - 2010)	14.877,56
Assegno ad personam passaggio livello (Alberti, Cuzzoni, Paravella)	2.200,00
Incremento ind.aggiuntiva asili nido, materne, CSE, CFP (art. 6 CCNL 5/10/01 e Accordo sindacale 12/3/02)	51.000,00
Indennità art.37, comma 4, ccnl 6.7.1995 (indennità di staff ex VIII - € 1.500.000)	28.020,00
Indennità art.17, lett. f) CCNL 1.4.99 (UOI, UOA, UOP, COORDINAMENTO)	136.000,00
Indennità art.17, lett. i) CCNL 1.4.99 (UOI, UOA, UOP, COORDINAMENTO)	16.900,00
Straordinari	300.000,00
Totale B)	986.497,56
Finanziamento trattamento accessorio attraverso la parte variabile del fondo delle risorse decentrate	
Art. 15 c.1 lett k) ccnl 1.4.1999 (L.Merloni e PRUSST)	128.930,00
Art. 15 c.1 lett k) ccnl 1.4.1999 (Avvocatura civica)	35.000,00
Attività resa a privati (Polizia locale)	6.000,00
Art. 4 c.3 ccnl 15.10.2001 (recupero evasione ICI)	5.500,00
Attività resa a privati (Teatro Fraschini)	500,00

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Progetto sicurezza (fondi ex art. 208 CdS)	49.520,00
Art. 54 ccnl 14.9.2000 (incentivi produttività a favore Messi Notificatori)	2.000,00
iscrizioni comunitari	
iscrizioni comunitari	
Totale C)	227.450,00
Totale A + B + C	3.308.705,53
TOTALE COMPLESSIVO	3.308.705,53



COMUNE DI PAVIA
P.zza MUNICIPIO, 2 - CAP 27100
Tel. 0382 - 3991 - FAX 0382 - 399227
Cod. Fisc. e Part. IVA 00296180185

CRITERI PIANI DI ATTIVITA'

1. I piani di attività devono essere volti al raggiungimento di un valore aggiunto in termini di efficienza e/o di qualità dei servizi, alla razionalizzazione dei metodi di lavoro ed eventualmente alla incentivazione di particolari situazioni lavorative comportanti significativi aumenti dei carichi di lavoro
2. Detto valore aggiunto deve essere misurato attraverso opportuni indicatori da inserire nell'ambito delle schede di piano che dovranno essere rilevati a consuntivo dal dirigente responsabile ai fini della attribuzione dei compensi incentivanti.
3. Gli obiettivi da raggiungere attraverso il piano di attività sono concreti, raggiungibili e misurabili
4. I piani di attività devono essere strutturati e organizzati in modo da favorire la più ampia partecipazione dei dipendenti e di norma essere svolti in orario di servizio.
5. E' esclusa la partecipazione dello stesso dipendente in più di un piano di attività.
6. La durata di un piano di norma può variare da un minimo di un mese ad un massimo di un anno. In caso di piani pluriennali la spesa definita costituisce vincolo anche per gli anni successivi.
7. Il compenso pro capite massimo non può essere superiore a € 1.000,00, fatti salvi gli accordi già sottoscritti.
8. L'erogazione dei compensi avviene previa rendicontazione da parte del Dirigente competente dei risultati raggiunti ed è graduato in base agli obiettivi conseguiti, al ruolo e all'impegno di ciascun dipendente partecipante.
9. La partecipazione di un dipendente al piano di attività è definita in sede di programmazione dell'attività di progetto da parte del dirigente e concordata con i partecipanti.
10. Il valore economico dei piani sarà definito sulla base dei criteri sotto indicati, fatti salvi accordi già sottoscritti.
11. L'ammissibilità dei piani sarà valutata dal Direttore Generale.

Critério	Peso	Punteggio	Punteggio ponderato
STRATEGICITÀ in rapporto agli obiettivi posti dalla Amministrazione	40	3: piani di attività altamente strategici in relazione agli atti di programmazione generale dell'Ente;	1,2
		2: piani di attività a valenza strategica per l'Ente sempre in relazione agli atti di programmazione dell'Ente;	0,8
		1: piani di attività a valenza strategica per il Settore sulla base degli atti di programmazione e di indirizzo;	0,4
COMPLESSITÀ: misurazione del grado di studio / elaborazione del progetto in relazione all'obiettivo perseguito	20	2: elevato grado di studio ed elaborazione;	0,4
		1: basso grado di studio ed elaborazione con automatismi nelle azioni;	0,2
MODALITÀ DI ATTUAZIONE	30	3: extra time	0,9
		1: in time	0,3
DURATA	10	2 annuale	0,2
		1 infrannuale	0,1
TOTALE	100		

Valore unitario piano di attività (800:100 - x : 2,7- max punteggio ponderato)	
N. partecipanti	
Valore totale piano di attività (valore unitario progetto per n. partecipanti)	

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.



COMUNE DI PAVIA

P.zza Municipio, 2 (CAP 27100)
Tel. 0382 - 399441 - FAX 0382 - 399227
Cod. Fisc. e Part. IVA 00296180185

Settore Gestione Risorse Umane e Servizi Interni
Servizio Amministrazione e Organizzazione delle Risorse Umane

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria - Anno 2011

Articolo 1

Progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2011

1. A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di stipula del presente contratto sono riconosciute nuove progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, ai sensi del D. Lgs. 150/2009, dell'art. 5 del CCNI 31/3/1999 e sulla scorta dei criteri sotto riportati.
2. In seguito alle disposizioni di cui all'art. 9 del DL 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, gli effetti economici della progressione decorrono dal 1/1/2014.

Articolo 2

Requisiti di ammissione

1. Possono accedere alle selezioni per il riconoscimento della progressione economico orizzontale i dipendenti in servizio il primo giorno del mese successivo alla data di stipula del presente contratto che hanno maturato una anzianità minima di quattro anni nella posizione economica in godimento presso il Comune di Pavia e/o presso altri Enti del comparto Regione ed Autonomie locali.

Articolo 3

Formazione graduatorie

1. Le progressioni orizzontali sono effettuate, nel limite delle risorse disponibili, secondo l'ordine di merito di un'unica graduatoria per ciascuna categoria, nella quale sono inseriti, sulla base delle valutazioni conseguite, tutti i dipendenti, aventi titolo a partecipare alle selezioni, indipendentemente dalla posizione economica posseduta.
2. Il punteggio è determinato in riferimento ai seguenti parametri di valutazione:

Liv. Econ.	Fattori di valutazione	Punti max(su 100)	Punti min 50/100
A1 - A2	Esperienza professionale acquisita all'interno della categoria	40	
A2 - A3	Risultati conseguiti	20	
A3 - A4 A4 - A5	Impegno e qualità prestazione individuale (5 fattori di valutazione)	40	

Liv. Econ.	Fattori di valutazione	Punti max(su 100)	Punti min 60/100
B1 - B2	Esperienza professionale acquisita all'interno della categoria	20	
B3 - B4	Risultati conseguiti	30	
C1 - C2	Impegno e qualità prestazione individuale	35	
	Interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	10	
	Titoli di studio	5	

Liv. Econ.	Fattori di valutazione	Punti max(su 100)	Punti min 70/100
B2 - B3L B3L - B4L	Esperienza professionale acquisita all'interno della categoria	15	
B4L - B5L B5L - B6L	Risultati conseguiti	35	
B4 - B5 B5 - B6	Impegno e qualità prestazione individuale	35	
C2 - C3 C3 - C4	Interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	10	
	Titoli di studio	5	

Liv. Econ.	Fattori di valutazione	Punti max(su 100)	Punti min 70/100
B6L - B7L B6 - B7 C4-C5	Esperienza professionale acquisita all'interno della categoria	10	
D1- D2 D2 - D3L	Risultati conseguiti	40	
D3L - D4L D4L - D5L	Impegno e qualità prestazione individuale	35	
D5L - D6L D3 - D4	Interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione	10	
D4 - D5 D5-D6	Titoli di studio	5	

3. Nelle situazioni di pari merito, ai fini della formulazione della graduatoria, la precedenza è assegnata al dipendente con posizione economica meno elevata e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella categoria.

Articolo 4 Parametri di valutazione

1. L'esperienza professionale acquisita è valutata, per il personale di Cat. A, n. 1.5 punti per ogni anno di servizio nella categoria prestato nell'Ente o in altri Enti del medesimo comparto, sia a

tempo determinato che a tempo indeterminato. Per le restanti categorie il punteggio è pari a 1 per ogni anno. I periodi inferiori all'anno sono conteggiati in dodicesimi. I periodi pari o inferiori a 15 giorni non sono conteggiati, mentre quelli superiori a 15 giorni equivalgono a 1 mese.

2. La valutazione dei risultati conseguiti è determinata in base alla media dei punteggi complessivi ottenuti dal dipendente ai fini dell'erogazione della produttività riferita agli ultimi quattro anni antecedenti la decorrenza della progressione, secondo il seguente schema:

Punteggio medio valutazione produttività	Valutazione risultati conseguiti
da 80 a 100	Punteggio massimo previsto dalla scheda peo
da 65 a 79	2/3 del punteggio massimo previsto dalla scheda peo
da 50 a 64	1/2 del punteggio massimo previsto dalla scheda peo
da 0 a 49	0

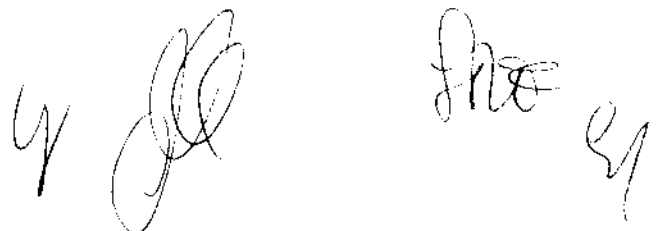
3. L'impegno e la qualità della prestazione individuale sono valutati mediante l'attribuzione di un punteggio ai seguenti fattori:
- Complessità delle mansioni;
 - Attuazione e rispetto di regole e disposizioni;
 - Continuità nel livello delle prestazioni e nell'impegno manifestato nello svolgimento dei compiti;
 - Abilità tecnico-operativa (solo per la Cat. A);
 - Propensione alla collaborazione con superiori, colleghi e utenti;
4. Ai fini della valutazione degli interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione sono considerati i corsi effettuati nei quattro anni antecedenti la decorrenza della progressione economica orizzontale. I corsi di formazione sono valutati 0.5 punti. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 10 punti.
5. I titoli di studio validi ai fini della valutazione sono il diploma di scuola media superiore (2 punti) il diploma di laurea breve (3 punti) ed il diploma di laurea magistrale (o specialistica o vecchio ordinamento) (5 punti).
6. In caso di sanzioni disciplinari applicate negli ultimi due anni verranno effettuate le seguenti decurtazioni al punteggio finale:

Sanzione	Punti
Multa:	1
Sospensione dal lavoro (da 1 a 10 giorni)	3
Sospensione dal lavoro (da 11 giorni a 2 mesi)	5
Sospensione dal lavoro (da > di 2 mesi a 4 mesi)	7
Sospensioni dal lavoro > 4 mesi	9

Articolo 5 Percorso di valutazione

- La valutazione è effettuata dai Dirigenti di Settore, utilizzando la schede allegate differenziate a seconda delle posizioni economiche, così come stabilito dall'art. 5 del CCNI. 31/3/99.
- I dipendenti aventi i requisiti di ammissioni di cui al precedente art. 2 verranno valutati in riferimento agli ultimi quattro anni.

3. La valutazione del fattore "esperienza professionale acquisita" è effettuata direttamente dal Servizio Amministrazione e Organizzazione delle Risorse Umane sulla scorta della documentazione agli atti. Ai fini dell'attribuzione del punteggio dei corsi di aggiornamento e dei titoli di studio verrà acquisita apposita autocertificazione da parte dei dipendenti interessati.
4. La valutazione è comunicata al dipendente che, entro 10 giorni, può chiedere un riesame al valutatore. Il riesame avverrà alla presenza del Dirigente di riferimento oltre che del dirigente del Settore Gestione Risorse Umane e Servizi Interni. Ove il riesame è chiesto al Dirigente del Settore Gestione Risorse Umane e Servizi Interni, questi sarà affiancato dal Direttore Generale e se non nominato del segretario generale .
3. Decorso i termini di cui al precedente comma 1 e acquisite le valutazioni definitive al termine dell'esame dei ricorsi, la graduatoria definitiva è approvata con determinazione del Dirigente del Settore Gestione Risorse Umane e Servizi Interni.
4. La graduatoria definitiva è pubblicata per almeno 15 giorni su Intranet.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive name, possibly starting with 'G'. The signature on the right is also cursive and appears to be 'M. G.' followed by a flourish.

VALUTAZIONE PER PASSAGGIO DI POSIZIONE ECONOMICA
Cat. B e C (B1-B2 B3-B4 C1-C2)

Esperienza professionale acquisita	Anni	Mesi	Punti	Totale (max 20)
Servizio prestato nell'ente o in altro ente del medesimo comparto Regioni ed Autonomie locali (n. 1 punto per anno)				

Risultati conseguiti	Valutazione media	Totale (max 30) Vedasi criteri *
Punteggio medio produttività degli ultimi quattro anni		

	Valutazione				
Impegno e qualità della prestazione individuale	non idoneo 0	sufficiente 3	discreto 5	elevato 8,75	Valore max 35
Complessità delle mansioni:					
Attuazione e rispetto di regole e disposizioni					
Continuità nel livello delle prestazioni e nell'impegno manifestato nello svolgimento dei compiti					
Propensione alla collaborazione con superiori / colleghi					
	Totale				

Interventi formativi e di aggiornamento (riferiti agli ultimi 4 anni)	0,5 punti per corso	N. corsi	Totale (max 10)
Corsi di formazione			

Titoli di studio	Punti
Diploma di scuola media superiore	2
Diploma di laurea breve	3
Diploma di laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento	5

Sanzione	Punti da decurtare
Multa	1
Sospensione dal lavoro (da 1 a 10 giorni)	3
Sospensione dal lavoro (da 11 giorni a 2 mesi)	5
Sospensione dal lavoro (da > di 2 mesi a 4 mesi)	7
Sospensioni dal lavoro > 4 mesi	9

VAL. MIN	60/100
VAL. MAX	100/100
TOTALE VALUTAZIONE CONSEGUITA	

* Punteggio medio valutazione produttività	Valutazione risultati conseguiti
da 80 a 100	Punteggio massimo
da 65 a 79	2/3 punteggio massimo
da 50 a 64	1/2 punteggio massimo
da 0 a 49	0

4

VALUTAZIONE PER PASSAGGIO DI POSIZIONE ECONOMICA
Cat. B e C (B2-B3L B3L-B4L B4L-B5L B5L-B6L B4-B5 B5-B6 C2-C3 C3-C4)

Esperienza professionale acquisita	Anni	Mesi	Punti	Totale (max 15)
Servizio prestato nell'ente o in altro ente del medesimo comparto Regioni ed Autonomie locali (n. 1 punto per anno)				

Risultati conseguiti	Valutazione media	Totale (max 35) Vedesi criteri *
Punteggio medio produttività degli ultimi quattro anni		

Impegno e qualità della prestazione individuale	Valutazione				Valore max 35
	non idoneo 0	sufficiente 3	discreto 5	elevato 8,75	
Complessità delle mansioni:					
Attuazione e rispetto di regole e disposizioni					
Continuità nel livello delle prestazioni e nell'impegno manifestato nello svolgimento dei compiti					
Propensione alla collaborazione con superiori / colleghi					
					Totale

Interventi formativi e di aggiornamento (riferiti agli ultimi 4 anni)	0,5 punti per corso	N. corsi	Totale (max 10)
Corsi di formazione			

Titoli di studio	Punti
Diploma di scuola media superiore	2
Diploma di laurea breve	3
Diploma di laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento	5

Sanzione	Punti da decurtare
Multa	1
Sospensione dal lavoro (da 1 a 10 giorni)	3
Sospensione dal lavoro (da 11 giorni a 2 mesi)	5
Sospensione dal lavoro (da > di 2 mesi a 4 mesi)	7
Sospensioni dal lavoro > 4 mesi	9

VAL. MIN	70/100
VAL. MAX	100/100
TOTALE VALUTAZIONE CONSEGUITA	

* Punteggio medio valutazione produttività	Valutazione risultati conseguiti
da 80 a 100	Punteggio massimo
da 65 a 79	2/3 punteggio massimo
da 50 a 64	1/2 punteggio massimo
da 0 a 49	0



VALUTAZIONE PER PASSAGGIO DI POSIZIONE ECONOMICA
 Cat. B e C (posizioni finali) e Cat. D (B6L-B7L B6-B7 C4-C5 D1-D2 D2-D3L D3L-D4L D4L-D5L D5L-D6L D3-D4 D4-D5 D5-D6)

Esperienza professionale acquisita	Anni	Mesi	Punti	Totale (max 10)
Servizio prestato nell'ente o in altro ente del medesimo comparto Regioni ed Autonomie locali (n. 1 punto per anno)				

Risultati conseguiti	Valutazione media	Totale punti (max 40) Vedasi criteri *
Punteggio medio produttività degli ultimi quattro anni		

Impegno e qualità della prestazione individuale	Valutazione				Valore max 35
	non idoneo 0	sufficiente 3	discreto 5	elevato 8,75	
Complessità delle mansioni:					
Attualità e rispetto di regole e disposizioni					
Continuità nel livello delle prestazioni e nell'impegno manifestato nello svolgimento dei compiti					
Propensione alla collaborazione con superiori / colleghi					
Totale					



Interventi formativi e di aggiornamento (riferiti agli ultimi 4 anni)	0,5 punti per corso	N. corsi	Totale (max 10)
Corsi di formazione			

Titoli di studio	Punti
Diploma di scuola media superiore	2
Diploma di laurea breve	3
Diploma di laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento	5

Sanzione	Punti da decurtare
Multa	1
Sospensione dal lavoro (da 1 a 10 giorni)	3
Sospensione dal lavoro (da 11 giorni a 2 mesi)	5
Sospensione dal lavoro (da > di 2 mesi a 4 mesi)	7
Sospensioni dal lavoro > 4 mesi	9

VAL. MIN.	70/100
VAL. MAX.	100/100
TOTALE VALUTAZIONE CONSEGUITA	

* Punteggio medio valutazione produttività	Valutazione risultati conseguiti
da 80 a 100	Punteggio massimo
da 65 a 79	2/3 punteggio massimo
da 50 a 64	1/2 punteggio massimo
da 0 a 49	0



COMUNE DI PAVIA
P.zza MUNICIPIO, 2 (CAP 27100)
Tel. 0382 - 3991 - FAX 0382 - 399363
Cod. Fisc. e Part. IVA 00296180185
Settore Gestione Risorse Umane e Servizi Interni
Servizio Amministrazione e Organizzazione delle Risorse Umane

Sede, 8 luglio 2011

Al Collegio dei Revisori
dei Conti

Al Dirigente del Settore
Programmazione e Servizi Finanziari
Dott.ssa Daniela DIANI

e p.c. All'Assessore al Personale
Avv. Cristina NIUTTA

Al Direttore Generale
Dott.ssa Maria Laura BIANCHI

LL.SS.

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2011- ART. 5 COMMA 3 CCNL 1.4.99 DEL PERSONALE DEL COMPARTO REGIONI AUTONOMIE LOCALI.

Con relazione in data 30 giugno 2011 avente ad oggetto " Costituzione fondo per le risorse destinate allo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2011. Art. 31 CCNL 22/01/2004 del personale del comparto regioni autonomie locali" è già stato esplicitato come la costituzione del fondo per l'anno 2011 risultasse inevitabilmente vincolata dalle nuove disposizioni di legge in materia di contenimento della spesa pubblica di cui al DL 78/2010 convertito con legge n. 122/2010 e in particolare dall'art. 9 comma 2 bis della norma citata secondo cui a decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Sulla base di tali prescrizioni normative e tenuto conto delle ulteriori direttive in materia, ultima delle quali la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15/4/2011, nonché di apposite direttive della Giunta Comunale (n.152 del 12.4.2011, n. 211 del 12.5.2011) si è provveduto – acquisito anche il parere favorevole di codesto collegio in data 1 luglio 2011 – a formalizzare con determinazione dirigenziale in corso di approvazione la costituzione del fondo per le risorse decentrate 2011,

determinandolo in € 3.308.705,53 e dando atto che l'importo trova copertura a carico dei fondi del bilancio 2011 ed è stato determinato nel rispetto del patto di stabilità interno, dei vincoli di bilancio e del contenimento della spesa di personale come previsto dall'art. 40 comma 3 bis del D.lgs. 165/2011 e smi.

Si è quindi dato seguito a quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 1/4/99 del comparto Regioni ed Autonomie locali - personale non dirigente - secondo cui occorre definire in sede di contrattazione con la delegazione trattante di parte sindacale l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 17 del medesimo CCNL e, sulla base degli indirizzi espressi dall'amministrazione attraverso l'assessore delegato, si è ipotizzata una preintesa per la definizione del CCDI 2011, ipotesi in merito alla quale si relaziona ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 1.4.1999.

Tale ipotesi prevede:

- ✓ **la presa d'atto della quantificazione**, ai sensi dell'articolo 31 del CCNL 22.01.2004, delle risorse decentrate relative al personale non dirigente, per l'anno 2011, il cui ammontare è determinato, secondo le disposizioni contrattuali, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente e nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 9, comma 2 bis del DL 78/2010, convertito con legge 122/2010;
- ✓ **la destinazione delle risorse decentrate** per l'anno 2011 quantificate, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, che contempla in particolare:
 - a) le risorse per la corresponsione dell' indennità ex art. 17 del CCNL 01.04.1999, attribuite ai responsabili di Unità Organizzative Autonome (UOA), Unità Organizzative Interne (UOI), Unità Organizzative di Progetto (UOP) stabilite in base agli indirizzi definiti dalla Giunta nonché alla pesatura ottenuta dall'applicazione dei criteri approvati con determinazione n. 341/Racc. Gen. del 6/4/2010 e concertati nella riunione delle delegazioni trattanti tenutasi l'11 maggio 2010;
 - b) le risorse per la corresponsione delle retribuzioni di posizione e di risultato agli incaricati di posizione organizzativa e di alte professionalità, determinate in base alla metodologia proposta dal nucleo di valutazione e concertata nella stessa riunione dell'11 maggio 2010;
 - c) le risorse per il pagamento dell'indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall'articolo 33 del CCNL 22.01.2004, per la quota parte derivante dalle risorse decentrate stabili, come determinata dall'allegato D al medesimo contratto;
 - d) le risorse destinate alle indennità di turno, disagio, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno/festivo, secondo i valori stabiliti dal CCNL e nel rispetto delle modalità e condizioni definiti dagli accordi decentrati in materia;
 - e) le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lett. d) che sono destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione della legge n. 449/97, con particolare riferimento ai contributi per prestazioni verso terzi paganti e alle sponsorizzazioni;
 - f) le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999, finalizzate all'incentivazione delle attività di progettazione e pianificazione, determinate annualmente e appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio e del Peg, nonché attribuite ai dipendenti interessati;
 - g) le risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lettera k), del CCNL 01.04.1999 e dell'art. 27 del CCNL 14/9/2000 finalizzate alla corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'Avvocato dell'Avvocatura Civica;
 - h) le risorse ex art. 208 del Codice della strada finalizzate ad incentivare specifici progetti inerenti la sicurezza;

- i) le risorse ex D.l.gs. n. 446/1997 per il recupero evasione ICI;
- j) le risorse da corrispondere ai messi notificatori ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14/9/2000.

- ✓ **la quota del fondo destinata alla produttività** e i criteri di distribuzione della stessa, tenendo conto che l'erogazione dei compensi dovrà avvenire nel rispetto dei principi di selettività e meritocrazia sanciti al D. Lgs 150/2009;
- ✓ **le risorse per i piani di attività** di cui all'art. 17 comma 1 del CCNL 1.4.99 individuati dall'amministrazione unitamente ai **criteri per la pesatura** degli stessi;
- ✓ **i criteri e le risorse per le progressioni economiche orizzontali.**

Si osserva al riguardo che, secondo le indicazioni della citata circolare n. 12/2011 della Ragioneria Generale dello Stato, in sede di utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio per ciascuno degli anni 2011 - 2012 - 2013, qualora le amministrazioni intendano programmare progressioni economiche all'interno della categoria, sia pure ai fini giuridici stante il blocco degli effetti economici disposti dal comma 21 dell'art. 9 del citato DL 78/2011, le stesse amministrazioni dovranno quantificare i relativi oneri finanziari rendendo indisponibili le necessarie risorse fino a tutto il 2013. Si è quindi proceduto in tal senso sul Fondo 2011 per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali concordate con il CCDI 2010 (art. 8 comma 5), nell'intesa che tali risorse – preventivamente stimate - confluiranno nella produttività, limitatamente al triennio 2011-2013 e, a partire dal 2014, finanzieranno le progressioni economiche, riconosciute in base a criteri selettivi, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Tale quadro complessivo, assentito preventivamente e informalmente dall'amministrazione, è stato discusso tra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale che hanno raggiunto un accordo di massima in data 29 giugno ma hanno formalmente sottoscritto la preintesa in data 8 luglio secondo i contenuti di cui agli allegati. La Giunta Comunale, nel confermare i propri indirizzi in materia, ha preso atto favorevolmente dell'ipotesi, ritenendola congrua e aderente ai propri obiettivi di governo, con direttiva del 7 luglio 2011.

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato 2011 rispetta nelle sue previsioni gli indirizzi della giunta e gli obiettivi dell'amministrazione e la ripartizione delle risorse risponde alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, nonché al conseguimento di risultati nel rispetto dei principi di efficienza e di merito.

Si ritiene infine che l'ipotesi di contrattazione decentrata, secondo la proposta formulata e in considerazione di quanto argomentato, sia compatibile con i vincoli di bilancio.

Si allegano:

- allegato A determinazione fondo 2011;
- allegato B: **schema di preintesa unitamente a ipotesi di utilizzo del Fondo 2011: criteri per la pesatura dei piani di attività; criteri per le progressioni economiche orizzontali.**

IL DIRIGENTE DI SETTORE
Dr.ssa Ivana Dello Iacono



ALLEGATO A RELAZIONE REVISORI

DETERMINAZIONE FONDO ANNO 2011 AI SENSI ART.31 CCNL 22.1.2004	
RISORSE STABILI (Art. 31 C. 2 CCNL 22.01.2004)	
ART.15, CCNL 1.4.1999:	
comma 1	
lett. a) - (importi fondi art 31 ccnl 6.7.95)	1.373.798,00
lett. b) - risorse aggiuntive art. 32 (ccnl 6.7.95)	16.304,00
lett. c) risparmi di gestione (art.32 ccnl 6.7.95)	0
lett. f)	0
lett. g) - LED	117.554,00
lett. h) - indennità ex 8 ^a	28.665,84
lett. i) - (per le Regioni)	0
lett. j) - 0,52% (monte salari 1997)	77.398,00
lett. l) - risparmi per trasferimento personale ATA	-16.527,00
lett. l) - risparmi per trasferimento personale AFAM	-19.150,00
comma 5 (attivazione nuovi servizi con incr. dotaz. organica)	0
ART. 4, CCNL 5.10.2001:	
comma 1 - (1,1% monte salari 1999)	176.093,00
comma 2 (Ria personale cessato da 1.1.2000)	214.721,69
INCREMENTO ART.32 CCNL 22.01.2004:	
comma 1, 0,62% monte salari 2001	103.601,00
comma 2, 0,50% monte salari 2001	83.549,00
comma 7, 0,20% monte salari 2001 per area posizioni organizzative (risorse destinate solo per le alte specializzazioni)	32.200,00
ART. 4 CCNL 9/5/2006 (0,5% monte salari 2003)	78.099,00
ART. 8 CCNL 11/4/2008 (0,6% monte salari 2005)	101.619,00
riduzione stabile lavoro straordinario (art. 14, commi 3 e 4 CCNL 1/4/99)	73.394,00
aumenti contrattuali beneficiari PEO	102.775,75
Totale risorse stabili (a)	2.544.095,28
RISORSE VARIABILI INTEGRATE ANNUALMENTE (ART. 31, C. 3, CCNL 22.01.2004)	
ART.15, CCNL 1.4.1999	
comma 1:	
lett. d) - (sponsorizzazioni, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali) (polizia locale)	6.000,00
lett. d) - (sponsorizzazioni, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali) (Istituzione Teatro Fraschini)	500,00

lett. e) - economie da part time	-
lett. k) - incentivi L. Merloni	128.930,00
lett. m) - (risparmi ore straordinarie)	20.124,49
comma 2 (fino a 1,2% monte salari 1997)	0,00
comma 5 (attivazione nuovi servizi)	0,00
ART. 4, CCNL 5.10.2001:	
comma 3 - (recup.evazione ICI, ecc.)	5.500,00
ART. 30, COMMA 4, CCNL 14.9.2000 (risparmio tempo potenziato)	34.091,76
ART. 27 CCNL 14/9/2000 (COMPENSI AVVOCATURA)	35.000,00
ART. 54, CCNL 14.9.2000 (incentivi di produttività a favore dei messi notificatori)	2.000,00
ART. 53, comma 7, D. Lgs. 165/2001 (recupero compensi attività extra non autorizzate)	896,00
Introiti ex art. 208 CdS	49.520,00
Totale risorse variabili (b)	282.562,25
Risparmi fondo anni precedenti (c)	182.048,00
Totale (a) + (b) + (c)	3.008.705,53
Fondo ore straordinarie	300.000,00
Totale comprensivo ore straordinarie	3.308.705,53



COLLEGIO DEI REVISORI

Verbale N. 94

Il giorno 13 luglio 2011, alle ore 15,00 si é riunito, presso la Sede Municipale, il Collegio dei Revisori dei conti.

Alla riunione sono presenti i Sigg.:

- SACCHI Dott. Marco - Presidente
- MILANESI Dott. Renato - Componente
- GAZZANIGA Dott.ssa Elena - Componente

Assiste alla seduta il Segretario sottoscritto.

Oggetto: Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato 2011 – art. 5 comma 3 CCNL 1.4.99 del personale del Comparto Regioni Autonomie Locali.

Visto l'art. 5 del C.C.N.L. 1.4.99, laddove prevede che il Collegio dei revisori dei Conti effettui il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

Vista la nota dell' 8 luglio 2011 con la quale il dirigente del Settore Gestione delle Risorse Umane e Servizi Interni ha trasmesso la relazione illustrativa dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato per il personale del Comparto Regioni Autonome Locali per l'anno 2011.

Visto il Contratto Collettivo Decentrato in oggetto, il Collegio, richiamato il proprio precedente verbale n. 91 del 01/07/2011 relativo alla costituzione del fondo per le risorse destinate allo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2011, per il quale è stata verificata la copertura finanziaria a carico del bilancio 2011;

Ciò premesso il Collegio dà atto che per gli oneri previsti nell'intesa preliminare in oggetto sono contenuti nella spesa complessiva del fondo 2011 e che i predetti oneri sono compatibili rispetto al conseguimento dell'obiettivo di riduzione della spesa del personale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Pavia, 13 luglio 2011