



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Venezia

COMUNE DI SAREGO - Prov. di Venezia

Ufficio Protocollo

Prot. 0019275 del 10-12-2019

Categoria 3 Classe 5 Fascicolo 1



Prot. n.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAREGO, PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2019-2021 E PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2019

Premesso che:

- a) in data 21 novembre 2019 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Sarego, per il triennio normativo 2019-2021 e per l'annualità economica 2019;
- b) il revisore unico dei conti in data 28/11/2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (articoli 40 e 40-bis del D.lgs. 165 del 2001);
- c) la Giunta comunale, con deliberazione in data 10 dicembre 2019 n. 124, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 10 dicembre 2019 nella sede del Comune di Sarego ha avuto luogo l'incontro tra

Delegazione di parte pubblica, nella persona del presidente:

dott. Pasquale Finelli (*Segretario generale*), dott.ssa Cola Francesca (Responsabile area economico finanziaria), dott.ssa Stellin Michela (Responsabile area servizi generali);

R.S.U., nelle persone di: Meggiarin Cristina, Tassoni Paola;

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di Bertuzzo Alessandro (CSA)

1. Vista l'ipotesi di CCDI sottoscritto in data 21/11/2019 e constatato che nella stessa **all'art. 12, comma 2**, risulta un refuso e precisamente: "L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, commi 1 e 2, del CCNL ..." si dà atto in questa sede che si procede a correggere l'errore nel modo seguente: "L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL ...";

2. Vista l'ipotesi di CCDI sottoscritto in data 21/11/2019 e constatato che nella stessa **all'art. 12, comma 3**, risulta un refuso e precisamente: "In tutte le fattispecie indicate al comma 1 ..." si dà atto in questa sede che si procede a correggere tale frase, eliminando il refuso e correggendo nel modo seguente: "In tutte le fattispecie indicate al comma 2 ...".

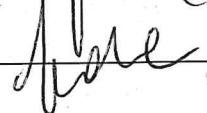
3. Si allega al presente CCDI lo schema di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2019 e il riparto dello stesso.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Sarego per il triennio normativo 2019-2021 e per l'annualità economica 2019.

PER LA PARTE PUBBLICA

Dott. Finelli Pasquale

Dott.ssa Cola Francesca



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

Dott.ssa Stellan Michela

Michela Stellan

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Bertuzzo Alessandro – CSA

Alessandro Bertuzzo

LA R.S.U.

Leonardi Barbara

Meggiarin Cristina

Tassoni Paola

Barbara Leonardi
Cristina Meggiarin
Paola Tassoni



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

COMUNE DI SAREGO

**Contratto Collettivo Integrativo
Giuridico Triennale 2019-2021**

**Contratto Collettivo Integrativo
Economico 2019**

michele sen



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in poi anche Contratto o CCI) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Sarego, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.lgs. n. 165/2001".

3. Il riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali del triennio 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, è riportato come "CCNL" o CCNL del 21.05.2018.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del Contratto

1. Il presente Contratto concerne il periodo 1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica, fatti salvi diversi e successivi accordi.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente Contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte del servizio personale, e la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Il presente Contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.

4. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente Contratto.

Art. 3

Verifica dell'attuazione del Contratto ed eventuali aggiornamenti o modifiche

1. Le parti possono richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente Contratto, mediante istanza singola o unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro trenta giorni dalla ricezione dell'istanza.

2. In presenza di sopravvenute esigenze organizzative o di altra natura, le parti si incontrano per apportare al Contratto eventuali integrazioni e/o modifiche.

more seen



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

Art. 4

Interpretazione autentica del Contratto

1. Le clausole del presente Contratto, e delle sue eventuali successive modificazioni e integrazioni, possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

2. In tal caso, la delegazione trattante si incontra per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

4. Le parti che hanno sottoscritto il CCI si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

5. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCI.

6. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla medesima procedura di stipulazione del presente Contratto.

7. 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. 5

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

michele silva



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 del CCNL.

Art. 6

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.

6. L'Amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 7

Diritti e agibilità sindacali

1. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL.

2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Personale e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

Michele Sella



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di durata triennale si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo risorse decentrate, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), del CCNL, con specifico accordo che integra il presente CCI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al successivo comma 5, l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione, e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in novanta giorni.

3. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), del CCNL, le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e di quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Amministrazione autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto.

5. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini sopra previsti, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'art. 3, comma 6, del CCNL, allegando il verbale del mancato accordo.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9

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

Michèle Siliu



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

produttività nonché ad altri istituti economici previsti dal presente Contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente CCI, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

2. Le risorse variabili sono stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3, 4 e 5, del CCNL.

3. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito di processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina dei successivi articoli che disciplinano le diverse indennità.

Art. 10

Principi generali

1. Per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui al presente Capo sono definite le seguenti condizioni:

- 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
- la medesima condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
- il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, con l'accordo relativo alla parte economica annuale del CCI;
- tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza, sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate;
- tutte le disposizioni riportate nel presente Capo si applicano dal 1 gennaio 2019, salvo che sia diversamente disposto nell'accordo economico.

Art. 11

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra elencate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (con un massimo di €. 3,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività)

3.a. Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio, il personale destinatario e il compenso giornaliero, come di seguito elencati:

michele sun



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, 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;
- l'indennità spetta al personale esposto in via continuativa e diretta alle suddette situazioni potenzialmente lesive della salute del lavoratore, cui compete un'indennità giornaliera per le sole giornate nelle quali il dipendente è stato effettivamente esposto alle suddette situazioni;
- per il personale destinatario si prenderà a riferimento l'individuazione effettuata dagli accordi aziendali precedenti e precisamente il personale esterno dell'ufficio tecnico comunale che si individua nella figura dell'operaio, e del servizio ambiente in sede di approvazione annuale della parte economica sarà aggiornato il personale effettivo beneficiario ed eventuali variazioni;
- il compenso giornaliero spettante per detta causale è determinato in € 1,50;

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

svolgimento di mansioni che per esigenze di servizio comportano una continua mobilità sul territorio

- per il personale destinatario si prenderà a riferimento l'individuazione effettuata dagli accordi aziendale precedenti e precisamente: messo comunale (n. 1), personale addetto agli accertamenti anagrafici (n. 1), in sede di approvazione annuale della parte economica sarà aggiornato il personale effettivo beneficiario ed eventuali variazioni;
- il compenso giornaliero spettante per detta causale è determinato in € 1,50.

3.c. Maneggio valori:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- economo comunale ed agenti contabili formalmente individuati, o altri dipendenti individuati con atto deliberativo annuale;
- l'importo della indennità viene calcolato in proporzione al valore mensile di denaro maneggiato, e in base ai giorni di effettivo maneggio, e su presentazione di rendiconto annuale da parte del Responsabile del servizio:

Valori mensili maneggiati	Importo di indennità giornaliera
Fino a 1.000,00 euro	€ 1,30
Fino a 3.000,00 euro	€ 1,50
Oltre 3.000,00 euro	€ 2,00

9.

Michele S...



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

Art. 12

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 1, del contratto l'importo massimo non superiore a €. 700 annui lordi compete alla figura dell'assistente sociale.
2. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL, di importo massimo non superiore ad € 350,00 annui lordi compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi;

3. In tutte le fattispecie indicate al comma 2 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai titolari di Posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

4. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 2, dell'art. 70 quinquies del CCNL è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili, e sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o di cessazione (è mese effettivamente prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 13

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113 del D.lgs. 50/2016);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lett. p), del D.lgs. 446/1997);
- incentivo per accertamenti e riscossioni dell'Imposta municipale propria e della TARI (art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018);
- compensi ISTAT (art. 70-ter del CCNL).

2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista dagli appositi Regolamenti comunali, e dalle circolari dell'ISTAT con atto del titolare di Posizione organizzativa competente.

CAPO II – Risorse e premialità

Art. 14

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento, sono utilizzabili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
- b) premi correlati alla *performance* individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL;

michele silva



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

e) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata, e specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL.

Art. 15

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti, e disponibili a costituire il Fondo risorse decentrate, sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 14.

Art. 16

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al fondo per il salario accessorio e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018 costituiscono la parte prevalente del complesso delle risorse del fondo salario accessorio.
2. Tutti gli uffici devono essere coinvolti in almeno un obiettivo di performance organizzativa;
3. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti viene ripartita come segue:
 - il 60% per l'incentivazione della performance individuale;
 - il 40 % per l'incentivazione della performance organizzativa;
4. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:

- il premio correlato alla **performance organizzativa** viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi generali dell'ente e degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente, che non potrà essere inferiore al 70%, all'effettiva presenza in servizio e al raggiungimento di una valutazione individuale di 60/100;
L'economia generata da risorse liberate dal mancato raggiungimento degli obiettivi del PEG viene destinata a incrementare le risorse destinate alle performance individuali dell'ente.
- il premio correlato alla **performance individuale** viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale, con valutazione non inferiore a 60 punti. La performance individuale viene calcolata come prodotto tra il punteggio del singolo e il valore determinato dalle risorse diviso la somma dei punteggi conseguiti da ciascuno.

I dipendenti trasferiti in corso d'anno da un'area all'altra verranno valutati congiuntamente dai due Responsabili.

Nel caso di cessazioni l'importo medio verrà rapportato al periodo di servizio.

5. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo vanno corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
6. Non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto formazione lavoro per un periodo inferiore a 6 mesi.

Michielem



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

7. Sono considerate presenze in servizio:

- Ferie
- Festività soppresse
- Riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie
- Astensione obbligatoria per maternità (5 mesi)
- Assenze per infortunio sul lavoro
- Permessi di cui alla legge 104 art. 33 CCNL
- Permessi sindacali retribuiti
- Congedi per le donne vittime di violenza art. 34 CCNL
- Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita art. 37 CCNL
- Assenze per donazione sangue e midollo osseo;

Art. 17

Premi correlati alla performance organizzativa

Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa vengono ripartite fra i dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano delle performance e certificati dal Nucleo di Valutazione e dovrà essere proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo/i e alla presenza in servizio.

Art. 18

Premi correlati alla performance individuale

1. Le risorse finanziarie destinate alla performance individuale vengono ripartite fra i dipendenti dopo la conclusione del processo di valutazione.
2. Si considera positiva una valutazione di almeno 60/100.
3. La valutazione individuale tiene conto, anche delle assenze che per diverse cause il dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa. Per tale finalità non sono considerate assenze i periodi di cui all'art. 16, comma 6.
4. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nella performance individuale è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio, secondo la disciplina di cui al successivo art. 19.

Art. 19

Maggiorazione del Premio Individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 18, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità di

michele...



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente;

3. All'interno delle risorse destinate alla performance individuale viene destinata alla maggiorazione di cui al comma 1 una percentuale del 5% della performance individuale;

4. Qualora dalla distribuzione della maggiorazione dovesse risultare una quota residua, i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti i dipendenti in base al punteggio attribuito dalla scheda di valutazione, in aggiunta al premio della performance individuale.

CAPO III – Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria

Art. 20

Progressione economica all'interno della categoria

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria, di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente dal 1 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto.

2. L'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria avviene nei limiti delle risorse disponibili di parte stabile allo scopo destinate; accedono alla selezione per la formazione della graduatoria a livello di Ente i dipendenti che non hanno ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale e scritto nel triennio oggetto della valutazione; il dipendente deve avere conseguito un punteggio individuale di almeno 80 punti in ciascuno degli anni oggetto di valutazione; inoltre, il dipendente deve avere una permanenza minima nella posizione economica in godimento di almeno trentasei mesi al 1 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto.

3. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in relazione alle risultanze della valutazione comparata della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, e del curriculum:

- A. la valutazione comparata triennale della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, si ottiene comparando le valutazioni annuali del singolo dipendente con la media del settore di appartenenza, rapportata alla media dell'Ente; questo determina una valutazione comparata annuale che determina la media finale comparata del triennio. Il procedimento sopra descritto si effettua calcolando annualmente la media dell'ente, data dalla somma delle singole valutazioni delle performance diviso per il numero delle unità di personale; e successivamente calcolando la media annuale di ogni settore utilizzando il medesimo procedimento per il calcolo della media dell'ente. Il confronto determina uno scarto, positivo o negativo, tra la media dell'ente e quella del settore. Lo scarto del settore, sommato algebricamente al valore della valutazione della performance del singolo dipendente, perequava rendendo ciascuna valutazione comparabile a tutte le altre;

Michèle Sella



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

B. il punteggio del curriculum è costituito dalla somma di due elementi:

- 1) un punteggio fisso di 2 punti per la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione effettuata da tutto il personale dipendente;
- 2) un valore di permanenza nella posizione economica attualmente in godimento corrispondente ad un punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica per un massimo di 18 punti;

C. la graduatoria finale è il risultato della somma dei punteggi di cui alle lettere A) e B).

4. Per il personale dipendente assunto presso il Comune di Sarego mediante l'istituto della mobilità si conviene che l'accesso alla progressione avviene dopo una permanenza minima nell'ente di trentasei mesi alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto. Per la valutazione del curriculum sono conteggiati i periodi di permanenza nella posizione economica in godimento anche dell'ente di provenienza.

5. L'attribuzione della progressione economica ai titolari di posizione organizzativa avviene sulla base di una graduatoria unica separata formulata dal Nucleo Indipendente di Valutazione. In ogni caso, una sola unità di personale titolare di posizione organizzativa può accedere nell'anno di riferimento alla progressione economica all'interno della categoria. Si applicano i criteri del presente accordo escluso quanto previsto per la comparazione della valutazione.

6. L'assegnazione alla posizione economica superiore è attribuita ai primi classificati della graduatoria comparata triennale comprensiva di n. 1 dipendente incaricato di posizione organizzativa. Nel caso di parità di punteggio, è preferito il candidato con la maggiore anzianità nella posizione economica, e nel caso di ulteriore parità al più anziano di servizio nella categoria, o ulteriormente al più anziano di servizio nella Pubblica Amministrazione e, infine, al più anziano di età.

7. Le graduatorie vengono ratificate dal servizio sviluppo risorse umane.

8. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al citato art. 16 del CCNL del 21.05.2018.

CAPO IV – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 21

Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Conformemente a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 7, comma 4, lett. v), e 15, comma 4, del CCNL, alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 20% e non superiore al 30% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dalla macrostruttura del Comune, determinata di anno in anno con Delibera di Giunta in sede di assegnazione obiettivi con il Piano Esecutivo di Gestione.

Michèle Sien



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

2. Tali percentuali sono finalizzate a rendere gli incaricati di posizione organizzativa maggiormente orientati al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, rendendoli pienamente consapevoli e motivati alla copertura del loro ruolo professionale e strategico.

3. La quota di retribuzione di risultato attribuibile a ciascuna posizione organizzativa non può eccedere il 25% della retribuzione di posizione.

4. La quota di cui al comma 1. è determinata di anno in anno dalla Giunta Comunale in sede di assegnazione degli obiettivi col Piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'art. 40, comma 5, del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – Parte prima – Organizzazione.

5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di Valutazione sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nel tempo vigente.

6. La valutazione positiva dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato fino al massimo determinato in sede di assegnazione degli obiettivi.

Capo V – Disposizioni finali

Art. 22

Lavoro straordinario

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è determinato in € 4.868,97.

2. Per l'anno 2019 è stabilito il budget del lavoro straordinario per ogni Responsabile di settore, secondo il seguente criterio in proporzione al numero dei dipendenti assegnati alle tre aree.

Art. 23

Servizi minimi essenziali

1. Sono definiti, con la tabella sottostante, i servizi minimi essenziali da assicurare in caso di sciopero del personale dipendente:

SERVIZIO	N. UNITA'	ATTIVITA' GARANTITA
stato civile e anagrafe	1 dipendente	• Registrazione nascite • Registrazione morti • Attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.
servizi cimiteriali	1 dipendente	• Limitatamente all'assegnazione e/o concessione depositi.
servizio personale	1 dipendente	• Limitatamente all'erogazione degli assegni di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.



COMUNE DI SAREGO

Provincia di Vicenza

Art. 24

Economie del fondo

1. Le parti concordano che tutte le eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali saranno così destinate:

- le economie di cui al fondo per lavoro straordinario e alla parte stabile del fondo vanno ad incrementare le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo;

Mar

b

michele sironi

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2019 CCNL 2016/2018	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	48.023,00
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	361,53
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	
...	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	361,53
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.580,80
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.144,26
...	
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	2.725,06
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43 L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	120,51
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
FINO A 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1987 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	818,96
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
...	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	939,47
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	963,54
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43 L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	2.913,86
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	1.310,97
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTÀ METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	5.188,37
RISORSE STABILI	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	57.237,43
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	49.324,00
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	7.913,43
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	3.378,00
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	1.404,00
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI...	
TOTALE DECURTAZIONI	4.782,00
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	
	52.455,43
EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - D.LGS. 75/17	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
	52.455,43

FONDO STABILE ANNO 2017	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	32.039,07
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	5.605,74
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2.180,15
INCREMENTI CCNL 2006-08 - (ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	3.215,72
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS. 165/2001	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	4.511,64
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15 C.1, lett. L) CCNL 1998-2001)	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15 C.5 CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	-
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4 C.2 CCNL 2000-01) - DAL 2011	6.671,68
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	6.201,00
ALTRE RISORSE CON CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA	-
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017	48.023,00
SOLO ENTI CON DIRIGENZA - Riduzione per Posizioni Organizzative - Destinato 2017	
TUTTI GLI ENTI - Incremento dello 0,20% Monte Salari 2001 se non già incluso in "Incrementi CCNL 2002-05" o già utilizzato per alte professionalità	
TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	48.023,00

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		
	Compilare solo i dati in aumento	
	ANNO 2016	ANNO 2019
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	51.823,00	57.237,43
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010	3.378,00	3.378,00
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI		
TOTALE	48.445,00	53.859,43
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	2.499,00	7.913,43
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE		
TOTALE VOCI ESCLUSE	2.499,00	7.913,43
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	-	-
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE	-	-
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 DEL TUEL	-	-
INNALZAMENTO DEL LIMITE PER ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO	4.868,97	4.868,97
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)		
TOTALE DA ASSOGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	50.814,97	50.814,97
DECURTAZIONE DA OPERARE		

Man h
michele sien
Della

RIPARTO FONDO 2019

COSTITUZIONE compreso recupero	€ 52.455,43
PROGRESSIONI	€ 21.781,34
COMPARTO	€ 9.377,62
SPECIFICHE RESPO	€ -
INCENTIVI	€ -

NETTO € 21.296,47

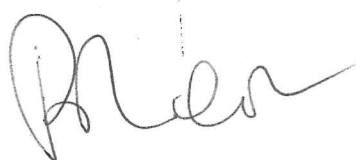
incentivi funzioni tecniche	€ 4.224,83
specifiche resp. comma 1	€ 700,00
specifiche resp. comma 2	€ 700,00
RISCHIO/DISAGIO	€ 1.332,00
maneggio valori	€ 650,00

schede € 13.689,64

totale € 21.296,47

parte variabile € 6.127,84

parte stabile € 15.168,63




miriam seiler

