



COMUNE DI SAREGO - Prov. di Vicenza
Ufficio Protocollo
Prot. 0009966 del 01-07-2016
Categoria 1 Classe 10 Fascicolo 1

CONTRATTO

COLLETTIVO

DECENTRATO

INTEGRATIVO

ANNO 2012

Wey
SP
27
h

Premesso che:

- a) in data 18/12/2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il personale del Comune di Sarego per l'annualità 2012;
- b) il Revisore dei Conti con nota del 17/06/2016 prot. n. 9190, ha attestato la compatibilità dei costi contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 4 del CCNL 22/01/2004);
- c) con delibera di G.C. n. 54 del 21/06/2016, la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;
- d) vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 18/12/2015 e constatato che nella stessa risulta un errata formattazione dei numeri progressivi degli articoli, si da atto che in questa sede si provvede a correggere la formattazione numerica degli articoli ripristinando la giusta progressione numerica;

Il giorno 01/07/2016 alle ore 09:10 presso la sede municipale ha avuto luogo l'incontro fra le delegazioni trattanti costituire ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999:

PER LA PARTE PUBBLICA

- Dott.ssa Di Como Roberta - Segretario Comunale - Presidente delegazione
- Dott.ssa Cola Francesca - Responsabile Area Economico - Finanziaria

PER LA PARTE SINDACALE

i componenti la R.S.U.

- Brun Cardo Carlo
- Leonardi Barbara con delega Brun Cardo Carlo
- Padovan Roberto con delega Brun Cardo Carlo

I RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI DI CATEGORIA FIRMATARIE DEL CCNL:

- CSA Bertuzzo Alessandro

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO** relativo al personale dipendente del Comune di Sarego per l'annualità 2012.

1. OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Sarego. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia per l'annualità 2012, fatte salve le indennità fisse e continuative previste dal contratto.

2. RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei rispettivi ruoli delle parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono garantiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 e 8 del ccnl 1/4/1999 come modificati dal CCNL 22/1/2004.

Il tavolo accense che le relazioni sindacali siano esplesate tramite posta elettronica certificata, mail ordinaria, fax

3. SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al Decreto Legislativo 81/2008, e successive integrazioni e modificazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del luogo di lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

4. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.

L'importo a bilancio finalizzato alla formazione è stato di € 2.393,00.

5. QUALITA' DEL LAVORO, INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, l'amministrazione fornisce adeguata informazione anche convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e della professionalità dei dipendenti.

6. PARI OPPORTUNITA'

L'amministrazione riconosce come prioritarie tutte le azioni positive a favore delle lavoratrici, al fine di garantire una reale parità tra uomini e donne. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 29/1/2012 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità.

7. RISORSE DECENTRATE

La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale, in applicazione dell'art. 31 del CCNL 22/1/2004, ha quantificato complessivamente le risorse decentrate per l'anno 2012 in € 17.474,24 che per € 7.480,49 sono costituite da

risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, per € 9.993,75 sono risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.

8. LAVORO STRAORDINARIO

L'importo annuo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 5.417,59. Per l'anno 2012 con determinazione n. 167 del 2/5/2012 è stato stabilito il budget per ogni Responsabile di Servizio secondo un criterio concordato in contenza di servizi.

Al fini della corretta applicazione dell'istituto dello straordinario si richiama il disposto dell'art.38 del conl 14/9/2000.

9. CRITERI PER LA GESTIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

9.1 – LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE

L'importo di produttività individuale per l'anno 2012 è di € 7.601,56 al netto di quanto si prevede di erogare per il rischio e le indennità di responsabilità. Gli importi che dovessero residuare dalle liquidazioni precedenti andranno ad incrementare l'importo di produttività individuale.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Ogni p.o. dovrà compilare la scheda di valutazione di performance individuale per ciascun dipendente ad esso assegnato, di cui all' **ALLEGATO A)** del presente accordo, in conformità al Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi.

In base alla valutazione riportata da ciascun dipendente, l'importo complessivo di produttività individuale sarà ripartito con il criterio ponderale. Se la valutazione è inferiore a 50/100 non verrà erogato nessun compenso.

Ai dipendenti in part-time il compenso sarà liquidato in proporzione alla percentuale di part-time contrattuale.

Al personale a tempo indeterminato assunto o cessato in corso d'anno sarà liquidato un compenso proporzionale al periodo lavorato.

Nessuna valutazione sarà fatta al dipendente a tempo determinato che non risulti presente per almeno 6 mesi.

9.2 – LA PRODUTTIVITA' DERIVANTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.

I criteri per l'erogazione dei compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 17 co. 2 lett. g) del conl 14/1/1999, sono i seguenti:

* Gli incentivi per la progettazione di cui al Decreto Legislativo 163/2006 (Codice degli Appalti), sono stati erogati in base ai criteri stabiliti nel Regolamento Comunale degli incentivi per le progettazioni (euro 1.069,12);

* I compensi ISTAT sono stati erogati nel 2012 per € 5.201,05 ai dipendenti per lo svolgimento del censimento generale della popolazione secondo le direttive fornite dall'ISTAT stesso.

10. CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Dato atto dell'impossibilità di espletare progressioni orizzontali per l'anno 2012, si propone una semplificazione della disciplina riportata la disciplina dell'istituto all'interno del presente accordo.

Il sistema della progressione economica orizzontale viene definito come segue:

- 1) anzianità ultimo passaggio nella categoria: 6 anni per tutte le categorie al 1° gennaio dell'anno della valutazione;
- 2) punteggio minimo per acquisire alla progressione: 60/100 per tutte le categorie;
- 3) le valutazioni saranno effettuate entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione;
- 4) la progressione orizzontale eventualmente acquisita, avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di valutazione;

- 5) sono esclusi i destinatari di provvedimenti disciplinari definiti nel corso del biennio precedente la selezione, ad eccezione del rimprowero verbale;
- 6) le risorse destinate e non utilizzate costituiscono economie a valere per il fondo della produttività collettiva dell'anno in corso.

Per la valutazione ai fini della progressione orizzontale sarà data applicazione a quanto previsto dall'articolo 6 del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e Servizi, allegato A.

11. CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL' INDENNITA' DI RISCHIO

Disciplinata dall'art. 37, co. 1 del ccnl 14/9/2000 e dell'art. 41 del ccnl 22/1/2004, l'indennità di rischio serve a compensare i dipendenti che svolgono prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Ai sensi dell'art. 41 del ccnl 22/1/2004, l'indennità di rischio è determinata in € 30 lordi mensili. L'indennità sarà liquidata mensilmente, con decurtazione dei giorni di assenza per malattia ai sensi della Legge 133/2008.

Sono destinatari dell'indennità di rischio i dipendenti che appartengono alle seguenti categorie:

- messi comunali
- assistente sociale

L'importo complessivamente destinato ad indennità di rischio ammonta ad € 612,00.

Si domanda al Responsabile del Servizio l'individuazione dei beneficiari della presente indennità e la successiva quantificazione.

12. CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL' INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

Disciplinata dall'art. 36 del ccnl 14/9/2000, l'indennità di maneggio valori serve a compensare i dipendenti che vengono adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Sono destinatari dell'indennità di maneggio valori i dipendenti individuati quali agenti contabili formalmente individuati dai provvedimenti.

L'importo erogato per il 2012 è stato di complessive € 890,50, derivante dal prodotto del compenso fisso di € 1,30 per le giornate di presenza dei dipendenti interessati.

13. CRITERI PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Prevista dall'art. 7 del ccnl 9/5/2006, serve a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del ccnl 31/3/1999 e le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti titolare di posizione organizzativa.

L'importo massimo del suddetto compenso ammonta a euro 2.500,00.

L'art. 36 comma 2 del ccnl 22/1/2004 ha introdotto una indennità per i dipendenti formalmente incaricati della responsabilità derivante dalla qualifica di Ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficio elettorale nonché responsabile dei tributi.

L'importo massimo del suddetto compenso ammonta a euro 300,00.

Per il 2012 risultano essere già stati pagati due compensi di questo tipo. Uno all'ufficiale di stato civile ed uno all'ufficiale di anagrafe.

Si stabiliscono i seguenti criteri per l'individuazione dei titolari dell'indennità di particolare posizione di lavoro:

- a) chi è responsabile ai sensi di legge;
- b) chi è incaricato della responsabilità del procedimento ai sensi della L.241/1990;



Per l'anno 2012 a tutti i dipendenti incaricati con atto formale verrà erogata una indennità annua di euro 750,00 ciascuno omnicomprensiva per tale istituto. Tale indennità è omnicomprensiva anche dell'eventuale indennità di stato civile e di responsabile del tributo.

14. SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

La scheda riassuntiva ALLEGATO C) individua i requisiti minimi essenziali in caso di sciopero.

15. DISPOSIZIONI FINALI

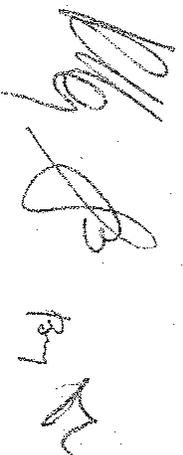
Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo ed immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art. 5 del conl 1/4/1999.

Il presente contratto è valido per l'anno 2012.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Le parti concordano che tutte le economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali saranno utilizzate ad incremento della somma da destinare a produttività individuale.

Le parti danno atto che gli impegni relativi al trattamento accessorio sono confluiti in sede di riaccertamento straordinario dei residui, nella quota vincolata per il personale dipendente dell'avanzo di amministrazione.

The block contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'Bog' and another that looks like 'Bog' with a flourish.

ALLEGATO A)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
Fasce A, B, C e D

Cognome Nome

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura			
1 b Obiettivi individuali			
2. Motivazione e valutazione dei collaboratori			
3. Competenze dimostrate			
4. Contributo alla performance generale			
5. Comportamenti professionali e organizzativi:			
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente Interno			
5.2 Puntualità e precisione della prestazione			
5.3 Problem Solving			
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

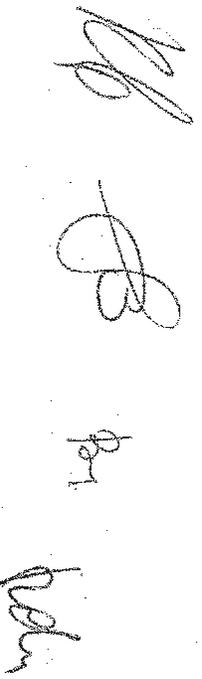
Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

Eventuali considerazioni del valutato

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data:

7


ALLEGATO B)

SCHEDA DI VALUTAZIONE
PER L'APPORTO DI ULTERIORI ELEMENTI DI
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE
NELLA REALIZZAZIONE
DELL'OBIETTIVO _____

SERVIZIO		
NUMERO PARTECIPANTI		
BUDGET COMPLESSIVO		
BUDGET PER CATEGORIA/OBIETTIVO		
ELENCO PARTECIPANTE:	NOMINATIVO	% DI APPORTO

Il Responsabile di Servizio

Alq
B
18/7

ALLEGATO C)

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO.

SERVIZIO	N. UNITA'	ATTIVITA' GARANTITA
stato civile e anagrafe	1 dipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Registrazione nascite • Registrazione morti • Attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.
servizi cimiteriali	1 dipendente	<ul style="list-style-type: none"> • Limitatamente all'assegnazione e/o concessione depositi.
servizio personale	1 dipendente	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Robertotoli
Passare con

Permy
Passare con CSA

B

H