

<b>COMUNE DI SAREGO (VI)</b>
15 NOV. 2016
Prot. N. <u>16719</u> CAT. <u>110</u>

**CONTRATTO  
COLLETTIVO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

**ANNO 2013**

*Map* *pm* *B* *Bheawz* *fu*

**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 2013;
- b) in data 01/07/2016 è stata sottoscritta la dichiarazione congiunta n. 1 (indennità di rischio) allegato 1);
- c) il Revisore dei Conti con nota prot. 16322 del 08/11/2016, ha attestato la compatibilità dei costi contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 4 del CCNL 22/01/2004);
- d) con delibera di G.C. n. 114 del 08/11/2016, la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;
- e) vista l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 18/12/2015 e constatato che nella stessa al punto 9.1 risulta un refuso e precisamente: "Se la valutazione è inferiore a 51/100 non verrà erogato alcun compenso" si da atto in questa sede che così come indicato dalla delibera di G. C. n. 86 del 27/10/2011 che approva il nuovo sistema di valutazione delle performance, si procede a correggere tale frase con la seguente: "Se la valutazione è inferiore a 71/100 non verrà erogato alcun compenso"

Il giorno 15/11/2016 alle ore 11:00 presso la sede staccata ha avuto luogo l'incontro fra la delegazione trattante costituita ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01/04/1999:

**PER LA PARTE PUBBLICA**

Dott.ssa Di Como Roberta  
Dott.ssa Cola Francesca

Segretario Comunale – Presidente delegazione  
Responsabile Area Economico-Finanziaria

**PER LA PARTE SINDACALE**

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

CSA

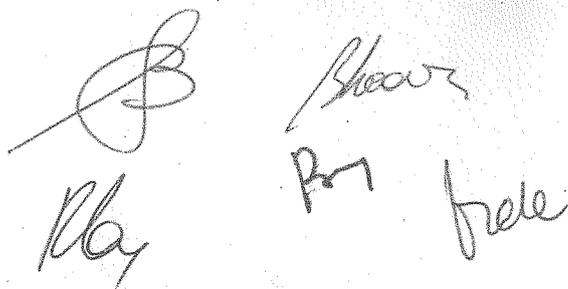
Bertuzzo Alessandro

**I COMPONENTI LA R.S.U.**

Brun Cardo Carlo

Leonardi Barbara

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 2013.



## 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 2013, 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 acconsente che le relazioni sindacali siano espletate tramite posta elettronica certificata, mail ordinaria e 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 regola la materia.

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

## 5. QUALITÀ' 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 strumentali 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 29/11/2012 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 2013 in € 9.743,61 che per € 6.191,19 sono costituite da

Rb 3

B1 B B Pheawr pelle

risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, per € 3.552,42 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 2013 con determinazione n. 505 del 7/11/2013 è stato stabilito il budget per ogni Responsabile di Servizio secondo un criterio concordato in conferenza di servizi.

Ai fini della corretta applicazione dell'istituto dello straordinario si richiama il disposto dell'art.38 del ccnl 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 2013 è di € **4.489,17 al netto di quanto si prevede di erogare per il rischio, le indennità di responsabilità e il maneggio valori. 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 71/100 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 ccnl 1/4/1999, 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 1.632,44);

## 10. CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Dato atto dell'impossibilità di espletare progressioni orizzontali per l'anno 2013, si propone una semplificazione della disciplina riporta 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 rimprovero verbale;

*[Handwritten signature]*  
4

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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 dell'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 demanda 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 da erogare per il 2013 ammonta a € 910,00, 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 RESPONSABILITÀ

Prevista dall'art.7 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 2013 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;

*R. B.* 5

*R.*

*B. Manzoni*

Per l'anno 2013 a tutti i dipendenti incaricati con atto formale verrà erogata una indennità annua di euro 750,00 ciascuno onnicomprensiva per tale istituto. Tale indennità è onnicomprensiva 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

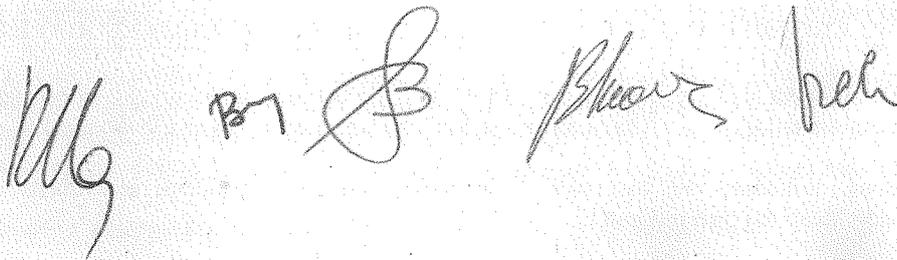
Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo ed immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art. 5 del ccnl 1/4/1999.

Il presente contratto è valido per l'anno 2013.

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.**



ALLEGATO 1)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

INDENNITA' DI RISCHIO

(DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 01/07/2016)

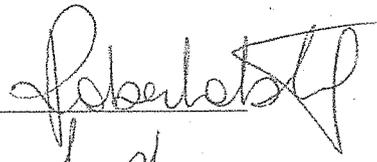
Le parti riconoscono che relativamente all'articolo 11, comma 2, delle Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2012/2013/2014 e 2015 sottoscritti in data 18/12/2015, l'indennità di rischio, deve essere corrisposta, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Conseguentemente non potrà essere erogata nei periodi di assenza a qualsiasi titolo, ivi comprese le assenze del congedo di maternità e paternità e del congedo parentale, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto al numero di giorni di effettiva presenza.

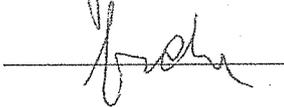
Sarego, 01/07/2016

La Parte Pubblica

Dott.ssa Di Como Roberta



Dott.ssa Cola Francesca



COMUNE DI SAREGO - Prov. di Vicenza  
Ufficio Protocollo

Prot. 0009966 del 01-07-2016

Categoria 1 Classe 10 Fascicolo 1



La R.S.U.

Brun Cardo Carlo

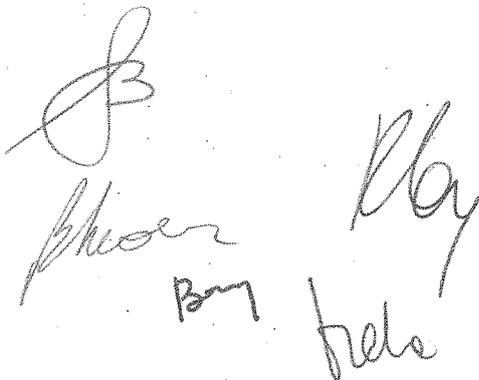
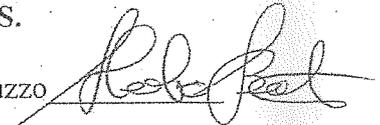


Leonardi Barbara con delega a Brun Cardo Carlo

Padovan Roberto con delega a Brun Cardo Carlo

Le OO.SS.

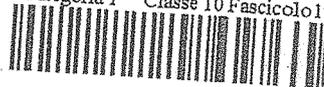
C.S.A. Alessandro Bertuzzo



COMUNE DI SAREGO - Prov. di Vicenza  
Ufficio Protocollo

Prot. 0009966 del 01-07-2016

Categoria 1 Classe 10 Fascicolo 1



Comune di Sarego Prot. arrivo n. 16719 del 15-11-2016 Cat. 1 Cl. 10

Comune di Sarego Prot. arrivo n. 9966 del 01-07-2016 Cat. 1 Cl. -1

CONTRATTO  
COLLETTIVO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO

ANNO 2012

*Placoz* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *37*

ALL. B2

COMUNE DI SAREGO (VI)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO .....

Fascia D (non PO) / C

Cognome ..... Nome .....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di gruppo	10		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	40		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	(10)		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(15)		
5.3 Problem Solving	(15)		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

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

---

---

---

---

---

---

---

---

Eventuali considerazioni del valutato

---

---

---

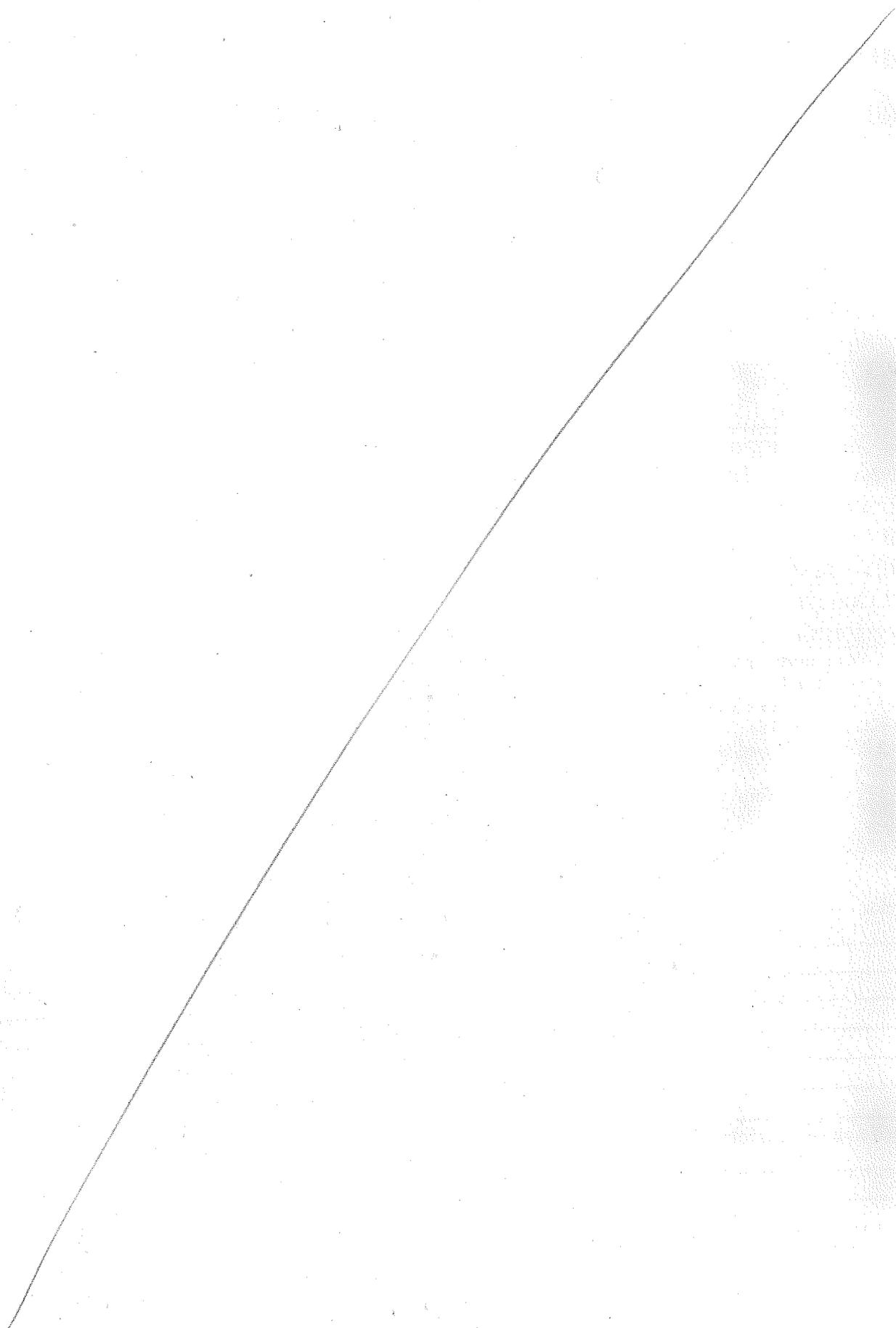
---

IL VALUTATO per presa visione

Data: .....

*B7*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

IL VALUTATORE



ALL. B3

COMUNE DI SAREGO (VI)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO .....

Fascia A/ B

Cognome ..... Nome .....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di gruppo	20		
1 b Obiettivi individuali	-		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	50		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	(20)		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(20)		
5.3 Problem Solving	(10)		
Totale	100		Posizionamento nella fascia di merito ..

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

---

---

---

---

---

---

---

---

Eventuali considerazioni del valutato

---

---

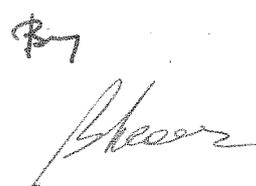
---

---

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data: .....



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

*[Handwritten signatures and initials]*

Comune di Carago - Tel. arrivo n. 16719 del 13-11-2016 Cat. C1. 10