

CONTRATTO
COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
ANNO 2017

COMUNE DI SAREGO - Prov. di Vicenza
Ufficio Protocollo

Prot. **0018642** del **19-12-2017**
Categoria 1 Classe 6 Fascicolo 1



141
143
144

[Handwritten signatures and initials]

1. Il giorno 18/12/2017 alle ore 11,30 presso la sede municipale ha luogo l'incontro di delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, per la sottoscrizione del contratto collettivo integrativo del Comune di Sarego per l'annualità 2017;

2. In data 05/12/2017 è stato sottoscritta l'ipotesi di CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO anno 2017;

3. il Revisore dei Conti con nota prot. n. 18251 del 12/12/2017, ha attestato la compatibilità dei costi contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 4 del CCNL 22/01/2004);

4. con delibera di G.C. n. 127 del 15/12/2017, la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente di Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

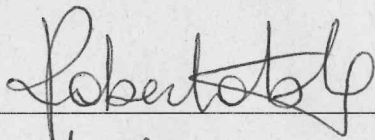
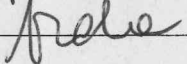
5. con delibera di G.C. n. 91 del 21/11/2014 è stato modificato il sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di Sarego e con delibera di G.C. n. 64 del 30/06/2017 la Giunta ha integrato la delibera sopra citata rettificando il punteggio minimo per accedere al riconoscimento dei premi legati alle performance da 70 a 60 punti, e con successiva delibera di G.C. n. 120 del 24/11/2017 si è proceduto ad una ulteriore precisazione sul sistema di valutazione delle performance, ovvero specificando i decimali per ogni fascia di merito;

Sono presenti:

PER LA PARTE PUBBLICA

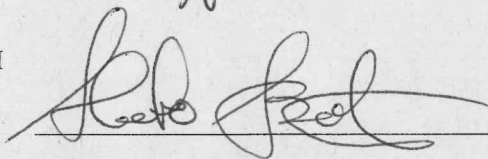
Dott.ssa Di Como Roberta

Dott.ssa Cola Francesca

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

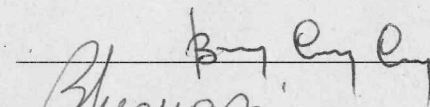
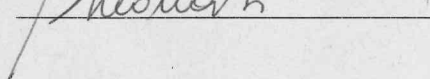
Bertuzzo Alessandro – CSA



LA R.S.U.

Brun Cardo Carlo

Leonardi Barbara

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 2017, 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 €. 1.540,00

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 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. 15 del 17/02/2017 è stato approvato il piano triennale 2017/2019 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 da contrattare per l'anno 2017 in € 15.593,59 di cui € 3.800,00 derivanti dall'applicazione dell'articolo 15, comma 2 (G.C. n° 122/2017) ed i rimanenti 11.793,59 così suddivisi:

€. 2.970,00 (ind. Di rischio, maneggio valori e specifiche responsabilità (lett. i) e lett. f))

€. 8.823,59 produttività (schede).

8. LAVORO STRAORDINARIO

Per l'anno 2017 con determinazione n. 138 del 30/03/2017, l'importo annuo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 4.868,97.

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 2017 è di € **12.623,59 (8.823,59 + 3.800,00)** al netto di quanto si prevede di erogare per il rischio, le indennità di responsabilità e il maneggio valori. Gli importi che dovessero residuare delle 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, secondo i criteri indicati nell'allegato di cui alla delibera di G.C. n. 91 del 21/11/2014.

Ogni Posizione Organizzativa dovrà compilare la scheda di valutazione di performance individuale per ciascun dipendente ad esso assegnato, come previsto dalla delibera di G.C. n. 91 del 21/11/2014.

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 60/100 non verrà erogato nessun compenso.**

In presenza di assenze di notevole entità, sarà cura del relativo Responsabile attraverso la scheda di valutazione, valutare in modo accurato il raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente al fine della liquidazione della produttività.

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 per specifiche disposizioni di legge che 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:

1. le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno 2017 ammontano ad un totale di € 0,00
2. le risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per opere pubbliche) non son previste in attesa di eventuali successivi regolamenti nelle singole materie ed ai provvedimenti dei responsabile del settore.

10. CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Accertato che non sono state espletare progressioni orizzontali per l'anno 2017, si propone una semplificazione della disciplina all'interno del presente accordo.

Il sistema della progressione economica orizzontale viene definito come segue:

- 1) anzianità ultimo passaggio nella categoria: 3 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 approvazione della graduatoria;
- 5) sono esclusi i destinatari di provvedimenti disciplinari definiti nel corso del biennio precedente la selezione, ad eccezione del rimprovero 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 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, comma 1 del CCNL del 14/9/2000 e dell'art. 41 del CCNL del 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 del 22/1/2004, l'indennità di rischio è determinata in € 30,00 lordi mensili.

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.

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

- messi comunali e accertatori anagrafici
- assistente sociale

L'importo complessivamente destinato ad indennità di rischio ammonta ad € 1.000,00.

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 del 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 2017 nel valore massimo di €. 620,00 è 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 PARTICOLARI RESPONSABILITA'

1. Per i dipendenti cui sono stati attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01/04/1999, integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL del 22/01/2001, è prevista una indennità, nella misura massima di €. 300,00 annuali.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente corrisponde alla qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficio Elettorale, nonché Responsabile dei Tributi;
3. L'importo massimo del suddetto compenso ammonta a €. 300,00 annui;
4. L'attribuzione dell'indennità è liquidata annualmente;
5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008;
6. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

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

L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999, come modificato dai successivi contratti nazionali del lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 09/05/2006) prevede che al personale appartenenti alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di €. 2.500,00.

In applicazione all'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1/4/1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità in particolare:

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

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa ed è erogata annualmente;

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, è omnicomprensiva anche dell'eventuale indennità di stato civile e di responsabile del tributo.

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008;

I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Per l'anno 2017 a tutti i dipendenti incaricati con atto formale verrà erogata una indennità annua di €. 750,00.

15. SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

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

16. DISPOSIZIONI FINALI

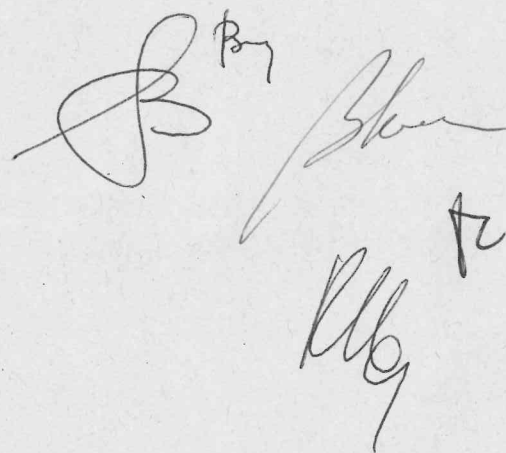
Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo ed immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art. 5 del ccnl 1/4/1999.

Il presente contratto è valido per l'anno 2017.

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.

ALLEGATO A)**SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO.**

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.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a signature with 'Bry' above it, and initials 'Rlg' and 'tr' on the right.