COMUNE DI SANDRIGO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2017

Premesso che:
a) in data 08/11/2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sandrigo per l'anno 2017;
b) in data 13/11/2017 il revisore unico ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 5 punto 3 del CCNL del 01/04/1999 in termini di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 120 in data 20 novembre 2017, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

In data 27/11/2017 nella sede del Comune di Sandrigo le parti:

►**Delegazione di parte pubblica (come da deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 04/07/2016),** nella persona dei signori:
Bergamin dr.ssa Antonella -Presidente
Reniero geom. Giuseppe
Maggian rag. Maria Letizia

►**Organizzazioni sindacali territoriali,** nelle persone di:
Alberton Margherita - CISL FP
Marostegan Rosanna UIL FPL
Bagnara Stefano FP CGIL

►**RSU**
nelle persone di:
Bagnara Stefano
Caretta Tarcisio

►**Delegato Sindacale**
Vivaldi Anna Cisl Fp Vicenza

sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente del Comune di Sandrigo, valido per la parte economica anno 2017.

ART. 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. Il contesto normativo è il seguente:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", così come modificato dal D. Lgs. 75/2017;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D. Lgs. 74/2017;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 264 del 14/07/1998 e successive modifiche;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012 e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 130 del 23/12/2013;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;
- Il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 15/09/2010 ed in particolare l'art. 10 comma 2 che recita ... *"2. I dipendenti in soprannumero trasferiti in esito alle procedure di mobilità disciplinate dal presente decreto, mantengono la posizione giuridica ed economica, con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale e accessorio, limitatamente alle voci con carattere di generalità e natura fissa e continuativa, non correlate allo specifico profilo d'impiego nell'ente di provenienza, previste dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in godimento all'atto del trasferimento, nonché l'anzianità di servizio maturata. Al solo fine di determinare l'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione integrativa le corrispondenti risorse destinate a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio, nonché la progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, vanno a costituire specifici fondi, destinati esclusivamente al personale trasferito, nell'ambito dei più generali fondi delle risorse decentrate del personale delle categorie e dirigenziale, a valere sul risorse relative alle assunzioni. I compensi di produttività, la retribuzione di risultato e le indennità accessorie del personale trasferito rimangono determinati negli importi goduti antecedentemente al trasferimento e non possono essere incrementati fino all'applicazione del collettivo decentrato integrativo sottoscritto conseguentemente al primo contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dopo la data di entrata in vigore della legge n. 56 del 2014."*
- *Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 31/12/2016 e successiva n. 104 del 12/10/2017;*

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della *performance* individuale e/o di gruppo, nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011) così come modificati dal D. Lgs. 74/2017 e dal D. Lgs. 75/2017.

COMUNE DI ROSSANO VENETO (Vicenza)

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Sandrigo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato – di durata minima superiore a sei mesi -, pieno o parziale.
Il presente contratto riguarda l'anno 2017 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CDI.

ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:
1) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 4 - FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate per l'anno 2017 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività determinate con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 e successive modifiche ed integrazioni, sono state determinate con provvedimento dirigenziale n. 75 del 31/01/2017 relativo alla costituzione del Fondo risorse decentrate 2017.
Il fondo produttività anno 2017, di cui alla determinazione n. 75 del 31/01/2017, destinato al personale dipendente è il seguente:

Fondo produttività 2017 costituito con determinazione dirigenziale n. 75 del 31/01/2017	
RISORSE STABILI comprensive della rideterminazione per incremento stipendio - (dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2002-05 - n.1 CCNL 2008-09)	**€ 119.540,30**
RISORSE VARIABILI ex art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01/04/1999 incentivo per attività di progettazione art. 113 comma 3 D. Llgs 163/2006 (periodo 01 gennaio 2016-18 aprile 2016)	**€ 00,00**
TOTALE FONDO	**€ 119.540,30**

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).
La ripartizione delle disponibilità dei fondi di cui al presente articolo sono le seguenti:

Anno 2017	IMPORTO IN €
1) Progressioni orizzontali (già attribuite) comprensive della rideterminazione per incremento stipendio - (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002-05 - n. 1 CCNL 2008-09)	**54.464,14**
2) Indennità di comparto	**13.896,16**
3) Indennità di rischio con riferimento all'art. 5 del presente accordo	**980,00**
4) Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. f) ccnl 01/04/1999 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	**12.000,00**
5) Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. i) ccnl 01/04/99 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	**900,00**
6) Indennità maneggio valori art. 36 CCNL 14/09/00 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	**126,00**
7) Premio riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (produttività collettiva) con riferimento all'art. 6 del presente accordo ***anno 2017*** ***chiamata con uscita € 1.710,00*** ***disponibilità neve ed emergenza meteo a valere per il periodo 01/01/17-28/02/17 e 01/12/17-31/12/17 € 2.322,00***	**4.032,00**
8)somme destinate all'istituto delle progressioni orizzontali con riferimento all'art. 7 del presente accordo	**3.500,00**
9)Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali con riferimento all'art. 6 del presente accordo	**29.642,00**
TOTALE	**119.540,30**

Le eventuali economie non vincolate (punti da 1) a 7)) sono portate in incremento del fondo di cui al punto 9) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali.
Per rispondere meglio alle esigenze contingenti che si potrebbero verificare nel corso della gestione è ammessa l'utilizzazione dei vari fondi contrattati consentendo una flessibilità di utilizzo delle poste nel limite massimo del 15%, previa informazione alle OO.SS, ad eccezione dei punti 4) (Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett.f) ccnl 01/04/1999 con riferimento all'art. 5 del presente accordo) e 7) (Premio riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente).

Non sono state stanziale somme a titolo di risorse variabili nell'anno 2017.

ART. 4 bis- FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22.1.2004

In attuazione del decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 15/09/2010 ed in particolare l'art. 10 comma 2 è stato costituito con determina dirigenziale n. 122 del 17/02/2017 specifico fondo destinato alla dipendente in sovrannumero trasferita dalla Provincia di Vicenza secondo la procedura di cui al DM 14/09/2015 in base alla documentazione trasmessa dalla Provincia di Vicenza prot. 12013 del 14/09/2016 e prot. n. 17253 del 21/12/2016:

Fondo specifico destinato al personale in soprannumero trasferito dalla provincia di Vicenza secondo le procedure di cui al DM 14/09/2015 previsto con determinazione n. 122 del 17/02/2017	
	importo annuo
comparto carico fondo	426,96
progressioni carico fondo	1785,81
differenza iis cat B3 (art. 29 c 4 ccnl 22/01/2004)	59,93
produttività erogata dalla Provincia di Vicenza dal 01/01/15 al 31/10/15 € 1689,97	2027,96
	€ 4300,66

Tale fondo finanzia integralmente tutte le voci accessorie del presente contratto secondo i criteri e principi descritti nel presente contratto

ART. 5 - INDENNITA': FATTISPECIE, CRITERI, VALORI

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

A) Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 CCNL del 22.1.2004). Compete per i periodi di effettiva esposizione al rischio per cui è legata alla effettiva presenza in servizio.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto sarà effettuata dai Responsabili di Area i quali provvederanno con provvedimento motivato, nel rispetto dei suddetti criteri e tenuto conto, per quanto pertinente ed applicabile, del documento del Rischio predisposto dall'Ente.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione.

B) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

Come previsto dall'art. 5 lett **B.2) "Modifica del precedente punto B.1" del CCDI sottoscritto in data 23/12/2015 le parti hanno concordato, a** decorrere dall'anno 2016, di modificare la disciplina delle indennità per specifiche responsabilità come segue:

Per i dipendenti cui sono stati attribuiti con atto formale compiti che comportano le specifiche posizioni di responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 7 del C.C.N.L. 2002/2005, è prevista una indennità nella misura massima di € 2.500,00 annui lordi.
Il compenso per compiti di specifica responsabilità può essere riconosciuto solo ed esclusivamente ai dipendenti cui è formalmente attribuita la responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ai sensi della legge 241/90 e *ss.mm.ii.*

Si definiscono complessi i procedimenti che comportano almeno cumulativamente:
- specializzazione e concorso decisionale;
- implicazioni del procedimento con necessità di coordinamento;
- discrezionalità amministrativa o tecnica;
- relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni.

La complessità dei procedimenti assegnati viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i procedimento/i:
punti 1 = grado basso;
punti 2 = grado medio;
punti 3 = grado alto;
punti 4 = grado elevato molto alto.

Punteggio massimo attribuibile: punti 16.

1. Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i – Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici: punti 1, 2, 3 o 4;
2. Implicazioni del/i procedimento/i assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo dell'Ente, con conseguente necessità di coordinamento con il resto della struttura: punti 1, 2, 3 o 4;
3. Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato - grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento: punti 1, 2, 3 o 4;
4. Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni: punti 1, 2, 3 o 4.

Si ritiene complesso il procedimento che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.
Oltre detta soglia la complessità viene graduata secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità:

- punti 7 € 500,00
- punti 8 € 800,00
- punti 9 € 1.100,00
- punti 10 € 1.300,00
- punti 11 € 1.500,00
- punti 12 € 1.700,00
- punti 13 € 1.900,00
- punti 14 € 2.100,00
- punti 15 € 2.300,00
- punti 16 € 2.500,00

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al precedente capoverso, nel provvedimento con cui è attribuita la responsabilità di procedimento, il Responsabile del Servizio di Area competente deve dare atto che si tratta di procedimento complesso nonché esplicitare la "pesatura" dello stesso sulla base dei criteri riportati nel precedente comma.
Entro il 31 dicembre di ciascun anno ciascun Responsabile di Area è tenuto a comunicare al competente Servizio Personale dell'Ente i nuovi incarichi formalmente attribuiti per l'anno successivo al personale assegnato alla rispettiva Area che siano tali da comportare le responsabilità in oggetto; è altresì tenuto a comunicare immediatamente qualunque variazione intervenuta in proposito. Gli incarichi sono attribuiti tenendo conto delle valutazioni di cui al sistema vigente nell'ente: infatti, costituisce criterio per l'assegnazione e/o per la conferma di tali incarichi la professionalità sviluppata ed attestata dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo parametri oggettivi e trasparenti.
L'indennità viene erogata nel periodo di congedo obbligatorio per maternità, mentre non si estende ai periodi di congedo parentale (ex-facoltativa).
L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo, in base alle responsabilità conferite agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.
Non costituisce specifica responsabilità lo svolgimento di funzioni proprie della categoria e del profilo professionale di appartenenza contrattualmente definite.
Per l'anno 2017 come previsto dall'art. 5 lett **B.1) "Indennità per specifiche responsabilità" del CCDI sottoscritto in data 23/12/2015** il budget per le indennità di cui trattasi non potrà superare l'importo di € 12.000,00.

C) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/99

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale nella misura massima di € 300,00.
L'indennità viene erogata nel periodo di congedo obbligatorio per maternità, mentre non si estende ai periodi di congedo parentale (ex-facoltativa).
L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo, agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

D) Indennità maneggio valori di cui all'art. 36 CCNL 14/9/2000.
L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa –secondo quanto segnalato dai singoli responsabili di Area – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nella misura di seguito indicata:

- € 0,52 al giorno per un importo maneggiato mensile fino a € 10.000,00
- € 1,03 al giorno per un importo maneggiato mensile da 10.000 fino a 25.000,00 €
- € 1,55 al giorno per un importo maneggiato mensile superiore a € 25.000,00

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo.

ART. 6 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:
a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva);
b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (produttività individuale).

A) Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva)

Sono individuati i seguenti progetti:

1) **CHIAMATA CON USCITA**: progetto finalizzato ad ottenere una richiesta di intervento del dipendente non programmata o non programmabile compensata nel valore di € 45,00 a chiamata, effettuata dal responsabile o dall'Amministratore Comunale, certificata dalla rilevazione presenze, è applicabile per le uscite dopo la fine dell'orario di servizio dal lunedì al giovedì e dalla fine dell'orario di servizio del venerdì alle ore 8.00 del lunedì successivo. Il dipendente sarà remunerato anche con la liquidazione del lavoro straordinario per le ore effettivamente prestate. Quanto sopra è erogato anche nel caso in cui il dipendente chiamato sia in ferie ed in questo caso indipendentemente dall'orario in cui è chiamato. Qualora il numero delle chiamate per l'importo previsto di € 45,00 cad. superi la somma messa a disposizione per il progetto, la stessa sarà distribuita proporzionalmente al numero di chiamate effettuate.

2) **STRADE SICURE** progetto volto ad organizzare il lavoro di n. 3 operai più n. 1 tecnico geometra dell'ufficio manutenzioni che devono rimanere disponibili per interventi in caso di emergenze per lo sgombero di neve e ghiaccio su strade, piazze, marciapiedi ed altri spazi pubblici nel periodo invernale o per altre necessità a carattere eccezionale e precisamente dal 01 gennaio al 28 febbraio e dal 1 dicembre al 31 dicembre, nelle fasce orarie dei giorni feriali, prefestivi, festivi oltre il normale orario di lavoro.
   Per semplicità organizzativa, saranno individuati settimanalmente dal Capo area Manutenzioni e LL.PP. n. 1 operaio/tecnico che si avvicenderanno a settimane alterne, tuttavia la pronta disponibilità è ugualmente attivabile anche nei confronti degli altri operai/tecnico. Il personale reperibile nella settimana individuato dovrà mantenere sempre a disposizione il cellulare di servizio in dotazione ed assicurarsi della ricevibilità dello stesso per garantire la pronta rintracciabilità.
   In caso di chiamata il personale ha l'obbligo di intervenire, come da disposizioni del Capo-Area o dell'Amministratore chiamante, raggiungendo la sede di intervento entro 30 minuti.
   Qualora si verifichino particolari situazioni di necessità che richiedano l'intervento dell'intera squadra operai (gli attuali 3 + n. 1 tecnico), il Capo Area o l'amministrazione hanno la facoltà di far intervenire l'intera squadra per far fronte all'emergenza considerata.
   E' facoltà del Capo Area porre in pre-allerta la squadra operai/tecnico qualora le previsioni metereologiche lo consiglino.
   Gli operai/tecnico, si impegnano ad assicurare la completa partecipazione di tutti i componenti della squadra all'organizzazione del presente progetto, consentendone la gestione anche turnata degli interventi in gruppo composto di 2 persone.
   La pronta disponibilità-neve è remunerata mediante la corresponsione, per ciascun dipendente(intesi tutti e 4), di € 129,00 per ogni settimana di inserimento nella disponibilità.

In caso di chiamata con uscita al dipendente spetterà unicamente il compenso per il lavoro straordinario svolto, risultante dal cartellino segnapresenze.
Al di fuori del periodo di pronta disponibilità-neve le uscite verranno remunerate inserendole nel progetto "Chiamata con uscita" con le relative modalità.

I Responsabili di Area interessati, d'intesa con il Segretario Comunale definiscono, qualora necessario, il contenuto specifico dei progetti, i soggetti coinvolti e l'importo assegnato ad ogni progetto nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici deve altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.
Al termine dell'anno ogni responsabile predispone una relazione sull'attuazione del progetto e propone in modo motivato la quota da assegnare ad ogni dipendente con le modalità di seguito riportate. Il Segretario Comunale provvede alla definitiva attribuzione del compenso.
Si precisa che la quota destinata al progetto è erogata in misura proporzionale all'attuazione dello stesso.
Nell'ambito della quota erogabile, la ripartizione per ogni dipendente è effettuata a seguito di valutazione espressa mediante compilazione di apposita scheda di seguito riportata che tiene conto di:
♦ Ruolo e responsabilità di ogni dipendente coinvolto nel progetto
♦ Qualità della prestazione individuale relativa al progetto stesso, espressa in termini sia di impegno che di orientamento al risultato individuale e di gruppo
Per ogni parametro di valutazione, si indica di seguito il punteggio attribuibile:

Ruolo	elevato	5
	medio	3
	minimo	1
Responsabilità	elevata	5
	media	3
	minima	1
Impegno	elevato	5
	medio	3
	minimo	1
Orientamento al risultato	elevato	5
	medio	3
	minimo	1

B) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012, così come modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 130 del 23/12/2013, è stato approvato, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DLGS 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance. Il punto 2.3 del sistema rinvia in toto a quanto già stabilito all'interno dei CCDI per quanto attiene alla valutazione del personale non posizione organizzativa.
Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per la produttività individuale sono determinate, per ciascun anno, dalla disponibilità residua risultante a seguito dell'applicazione degli istituti contrattuali di cui ai punti precedenti.
Tale quota della produttività individuale viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali, in proporzione ai risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.
Criteri generali
I criteri generali per la valutazione delle prestazioni individuali sono:

- meritocrazia
- qualità della prestazione
- selettività
- gradualità
- collegamento con obiettivi assegnati ai titolari di P.O. nel rapporto non superiore al 50%

Parteciperanno alla distribuzione del compenso i dipendenti con contratto:

- a tempo determinato che abbiano prestato nell'anno solare almeno 6 mesi ed un giorno di servizio;
- a tempo indeterminato che abbiano prestato nell'anno solare almeno 1 mese di servizio.

Il compenso agli aventi diritto sarà poi erogato in modo proporzionale al periodo di servizio prestato.
Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di paternità e parentale.
La percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte dei Responsabili, costituisce la base per determinare oltre che l'importo della retribuzione di risultato attribuibile a ciascun Responsabile, anche la quota di produttività individuale da assegnare a ciascun dipendente in base alle risorse destinate a tale scopo dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno di riferimento.
I criteri sono quelli risultanti dalle schede di valutazione per il personale non incaricato di posizione organizzativa, allegate al sistema di misurazione e valutazione della *performance* approvato con DGC n. 91/2012.
La scheda di valutazione consta di due parti: una 1^ parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area (max 50 punti) e una 2^ parte collegata alla valutazione individuale di ciascun dipendente (max 50 punti).
La valutazione individuale dei singoli lavoratori avviene ad opera dei rispettivi Capi Area, mediante la compilazione delle schede di valutazione.
La valutazione del personale dipendente assegnata all'Area del Segretario Comunale verrà valutata analogamente agli altri settori e con i medesimi criteri sulla base degli obiettivi assegnati.

L'esito della valutazione viene comunicato al dipendente interessato, mediante colloquio individuale, con consegna della scheda. Il colloquio rappresenta anche l'occasione per un sereno e proficuo confronto tra valutato e valutatore.
I Capi Area provvedono inoltre a convocare almeno semestralmente i dipendenti della rispettiva Area per un bilancio complessivo sull'andamento dei servizi di competenza e sui risultati conseguiti, al fine di stimolare il lavoro di squadra e la crescita collaborativa all'interno dell'Area.
Per quanto attiene alla procedure di conciliazione si rinvia a quanto stabilito nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC n. 91/2012 e ss.mm.ii.

Per quanto riguarda la compilazione delle schede di valutazione, si precisa quanto segue:
- per ciascuno dei fattori di valutazione va utilizzata la casella corrispondente al livello di valutazione assegnato;
- come indicato nelle schede stesse, il punteggio da utilizzare ai fini della determinazione della produttività individuale viene calcolato attribuendo ai fattori di valutazione un "peso" massimo di 50 punti;
- il punteggio di ciascuna delle due parti in cui è suddivida la scheda è dato dalla media dei punteggi dei singoli fattori di valutazione;
- il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi conseguiti con riferimento a ciascuna delle parti in cui è suddivisa la scheda di valutazione ed è espresso in centesimi.

Ciascuna Area disporrà di un proprio budget (budget a disposizione dell'Ente diviso numero complessivo dipendenti moltiplicato per numero dipendenti appartenenti all'Area), calcolato sulla base dei dipendenti ad essa assegnati.

COMUNE DI SANDRIGO

La quota di produttività da assegnare ai singoli dipendenti verrà attribuita secondo i criteri sotto indicati:

Punti da 94,01 a 100: viene erogato il 100% dell'incentivo individuale potenzialmente attribuibile sulla base del budget di Area
Punti da 89,01 a 94: viene erogato il 90% dell'incentivo come sopra specificato
Punti da 79,01 a 89: viene erogato il 80% dell'incentivo come sopra specificato
Punti da 69,01 a 79: viene erogato il 68% dell'incentivo come sopra specificato
Punti da 40,01 a 69: viene erogato il 45% dell'incentivo come sopra specificato
Punti da 1 a 40: non viene erogato alcun incentivo

Non sarà erogato alcun incentivo, indipendentemente dal punteggio totale ottenuto dal proprio Capo Area, qualora nella seconda parte della scheda (riferita alla valutazione individuale) il dipendente abbia ottenuto un punteggio medio pari o inferiore a 15 punti.
Le eventuali risorse residue derivanti dall'applicazione dei criteri metodologici sopra indicati, sono ridistribuite nell'ambito della stessa Area, ai dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione almeno pari a 46 punti nella seconda parte della scheda (riferita alla valutazione individuale), come premio-qualità il quale non potrà comunque superare la percentuale del 30% della base disponibile pro-capite.
Eventuali ulteriori economie, rispetto alla distribuzione di cui sopra, saranno ulteriormente ridistribuite nello stesso anno di pertinenza, tra il personale interessato, indipendentemente dall'Area di appartenenza, con il criterio della proporzionalità rispetto alla valutazione ottenuta nella scheda individuale del dipendente (2^ parte della scheda valutativa), senza applicazione di ulteriori fasce di ripartizione.
Non saranno distribuite queste ultime ulteriori somme nel caso in cui il dipendente abbia ottenuto una valutazione individuale pari o inferiore a 15 punti, con riferimento alla seconda parte della scheda individuale.

C) Premio destinato al personale in soprannumero trasferito dalla provincia di Vicenza secondo le procedure di cui al DM 14/09/2015

Il premio trova finanziamento in apposito e separato Fondo in base a quanto stabilito dal DM 14/09/2015. La valutazione della dipendente trasferita dalla Provincia è soggetta ai medesimi criteri e metodologie stabilite per il restante personale

ART. 7 - RIDEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Con il CCDI del 25/03/2009, valevole per gli anni 2007-2008, sono state definite disposizioni per la disciplina delle progressioni economiche all'interno della categoria (*c.d.* progressioni economiche orizzontali). Tali norme sono state successivamente integrate con il CCDI del 01/09/2010, riguardante gli anni 2009-2010.
L'art. 65 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 prevede che gli enti locali adeguano i contratti collettivi integrativi alle disposizioni dello stesso decreto entro il 31/12/2010.
I criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali sono stati ridefiniti con il CCDI sottoscritto in data 23/12/2015 (art. 7) , completandoli, integrandoli o modificandoli, alla luce delle novità introdotte dalla legge, fermo restando che i criteri già previsti dall'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 sono tuttora validi.
L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* di questo Comune è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 91 del 03/09/2012 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta n. 130 del 23/12/2013.

Ciò premesso, posto che l'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva rispetto a quella in godimento, i **requisiti sono i seguenti:**

- per la partecipazione alla relativa selezione sono richiesti almeno:
  - 2 ANNI di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento (es. per le progressioni da effettuare dal 01/01/2016 il servizio deve essere stato raggiunto al 31.12.2015) per le categorie B1 e B3;
  - 3 ANNI di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento per la categoria C;
  - 4 ANNI di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento per le categorie D1 e D3;
- il criterio del periodo di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto;
- per il personale proveniente mediante mobilità da altri enti del comparto si considera la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza;
- sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;
- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, in ordine decrescente;
- in caso di parità di punteggio totale tra più dipendenti, nell'ambito della stessa categoria, la precedenza nella collocazione in graduatoria sarà determinata dalla maggiore permanenza nella categoria economica ed in subordine dalla migliore valutazione individuale;
- i passaggi per la progressione orizzontale avverranno in base a graduatorie alle quali accede il personale, in possesso dei requisiti suindicati, nel rispetto del budget stabilito in relazione a quella determinata categoria, per l'anno di riferimento;

Le graduatorie saranno formulate sulla base dei seguenti **criteri** (art. 5, comma 2 del CCNL 31/03/1199)

ESPERIENZA ACQUISITA

L'esperienza acquisita si riferisce al periodo decorrente dall'ultima progressione o dal 1° inquadramento effettuato dal dipendente.
Il punteggio attribuito è il seguente:
- 3 punti per ogni anno (frazionabile mensilmente se superiore a metà mese) nella attuale posizione economica posseduta nella categoria considerata.

Ai fini della valutazione del servizio non sono considerate le assenze dal servizio medesimo, secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 5° DL. 112/2008, convertito nella L. 133/2008.
Ai fini dell'esperienza acquisita il servizio deve essere considerato solo a decorrere dal momento in cui il dipendente viene assunto presso una Pubblica Amministrazione a tempo indeterminato.

ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Si considerano i titoli di studio (laurea) e di iscrizione ad albi od ordini professionali, abilitazioni professionali (con valore di 1 punto cadauno) non richiesti dal posto ricoperto. Gli predetti titoli, una volta presi in considerazione per il riconoscimento di una progressione, non possono essere ulteriormente valutati, ai fini del riconoscimento di successive progressioni.

FORMAZIONE

Si valutano i corsi effettuati dalla data decorrente dall'ultima progressione effettuata dal dipendente.
Si attribuiscono i punteggi come dal seguente schema, per ogni corso frequentato:

	Fino a 10 ore	Oltre 10 ore	Con valutazione finale
Corsi interni (organizzati dall'Ente)	5	10	+3
Corsi esterni	2,5	5	+3

Nel caso di un dipendente assunto presso il nostro Ente per mobilità i corsi effettuati presso l'Ente di provenienza vanno considerati come fossero stati organizzati presso il nostro Ente .
I corsi saranno considerati alla data della loro conclusione.

VALUTAZIONE

La valutazione è finalizzata al miglioramento personale e professionale del lavoratore, non alla sua penalizzazione e si realizza a mezzo di incontri tra Responsabili di Area e i relativi collaboratori, con cadenza almeno semestrale. Essa si effettua mediante l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui si è dotato questo Comune con i provvedimenti sopra citati. In particolare essa si realizza mediante l'utilizzo delle due schede allegate al Sistema stesso, per la valutazione del personale non incaricato di posizione organizzativa.
Sono esclusi dalle graduatorie per l'assegnazione delle progressioni i dipendenti che, nella valutazione, non abbiano raggiunto un punteggio almeno pari a 80/100 o equivalente (es. posto che, come di seguito indicato, per la Cat. B1 il valore massimo della valutazione è di 40 punti, il punteggio minimo da raggiungere in tale caso è di 32/40). Sempre e solo con riferimento al criterio in esame (Valutazione), tale riproporzionamento è ovviamente applicato anche per l'attribuzione del punteggio conseguito ai fini della formazione della graduatoria.

Fermo restando quanto previsto dalle procedure di conciliazione disciplinate dal Sistema di valutazione, entro 8 giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie all'albo pretorio online, ciascun dipendente può presentare osservazioni al Responsabile del servizio personale, avverso la graduatoria di pertinenza, indicando i motivi della contestazione. E' comunque esclusa la possibilità di richiedere la comparazione della propria valutazione con quella espressa nei confronti di altri dipendenti.

I quattro criteri sopra indicati saranno alla base dell'attribuzione dei punteggi complessivi individuali, i quali determineranno le graduatorie di ciascuna categoria. Ogni criterio potrà però essere valutato con un punteggio non superiore ad un massimo, secondo la griglia sotto riportata:

PASSAGGI	ESPERIENZA ACQUISITA	ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	FORMAZIONE	VALUTAZIONE	TOTALE
B1 --> B7	51	1	8	40	100
C1 --> C5	36	2	12	50	100
D1 --> D6	24	3	13	60	100
D1 --> D6 (P.O.)	15	4	11	70	100

In caso di parità di punteggio totale tra più dipendenti nella graduatoria di cui al comma precedente, la precedenza nella collocazione in graduatoria sarà determinata dalla maggiore permanenza nella categoria economica ed in subordine dalla migliore valutazione individuale.
Si dà atto che con nota in data 23/12/2015 tutti i dipendenti comunali interessati alla progressione orizzontale sono stati informati che la loro prestazione lavorativa e la performance 2016 saranno oggetto di valutazione anche ai fini del riconoscimento delle nuove progressioni orizzontali.

Per il 2017 la quota da destinarsi alle progressioni è determinata nell'importo di € 3.500,00 così suddiviso, salvo conguaglio:

- € 2.000,00 per la categoria B;
- € 1.500,00 per la categoria C;

con il principio di utilizzo dei resti, dalle risultanze delle progressioni economiche , per finanziare un 'ulteriore progressione al primo dipendente escluso dalla graduatoria finale, fermo restando l'utilizzo totale della somma destinata.

Si stabilisce che:
-dal 01/01/2018 la valutazione per la progressione economica sarà su base biennale (2016-2017) con applicazione della media matematica;

- dal 01/01/2019 la valutazione per la progressione economica sarà su base triennale (2016-2018) con applicazione della media matematica;

ART. 8 - DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

Si dà atto che dal 19/04/2016 è entrato in vigore l'art. 113 comma 3 del D. Lgs. 50/2016 ed è pertanto necessario redigere un nuovo regolamento per definire i criteri di ripartizione del fondo funzioni tecniche.

Le parti, fatti salvi nuovi interventi normativi o giurisprudenziali, stabiliscono di non procedere per l'anno 2017 alla liquidazione degli incentivi di cui all'art. 113 comma 3 del D. Lgs. 50/2016.

ART. 9 - DISPOSIZIONI FINALI

Le parti si danno reciprocamente atto che:
1) per quanto riguarda l'istituto del comando, trova applicazione la dichiarazione congiunta n. 13, in calce al CCNL 22/01/2004, in base alla quale, con riferimento all'art. 19 del medesimo Contratto, gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'Ente ricevente) presso altri enti sono totalmente a carico dell'Ente che utilizza il lavoratore.
2) per quanto attiene il trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale, trovano applicazione:

- il comma 1 dell'art. 47 del CCNL 14/09/2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL 22/01/2004, in base al quale: "In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale" fermo restando la sussistenza nell'anno dei requisiti per effettuare la valutazione stabiliti dal sistema vigente;
- il comma 2 dell'art. 19 del CCNL 5.10.2001, in base al quale: "Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNQ del 7.08.1998 compete oltre al trattamento dell'art. 47, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, anche le indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 eventualmente in godimento fermo restando la sussistenza nell'anno dei requisiti per effettuare la valutazione stabiliti dal sistema vigente;

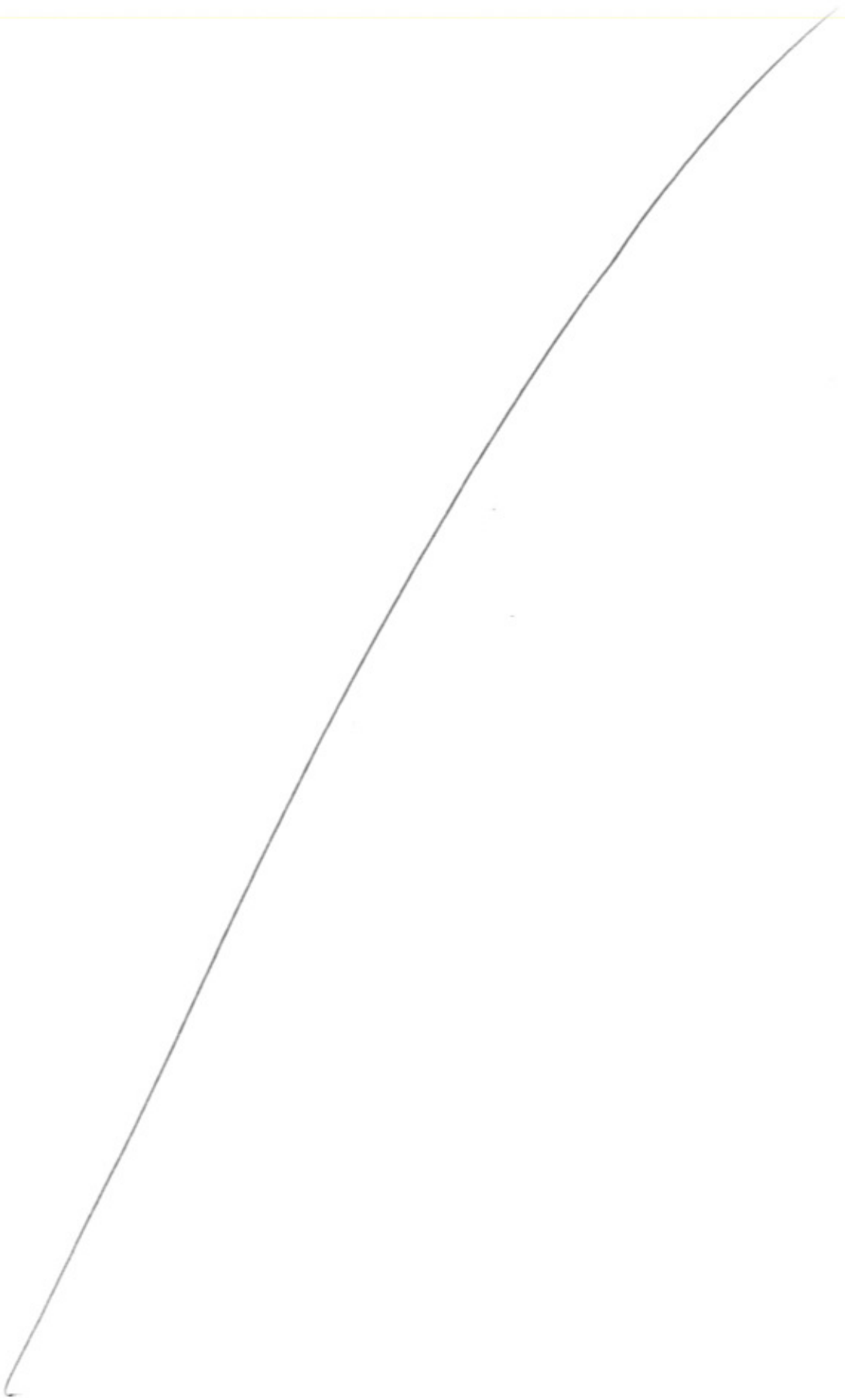
3) in relazione al particolare congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001, le parti concordano nell'affermare che, ai fini dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 (premio collegato alla performance individuale), il personale interessato verrà considerato in rapporto alla eventuale effettiva presenza in servizio.

COMUNE DI SANDRIGO (VI)

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano:

- a proseguire, nell'anno 2018, il percorso delle progressioni anche per le categorie escluse dalla progressione nell'anno 2017,ossia la categoria D
- entro il 31 dicembre 2017 a definire precisi criteri in ordine alle progressioni della categoria D differenziando i criteri valutativi per il personale con posizione organizzativa.




COMUNE DI SANDRIGO
Vicenza

COMUNE DI SANDRIGO

DICHIARAZIONE CONGIUNTA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2017

In data 27/11/2017 nella sede del Comune di Sandrigo le parti:

►**Delegazione di parte pubblica (come da deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 04/07/2016),** nella persona dei signori:
Bergamin dr.ssa Antonella -Presidente
Reniero geom. Giuseppe
Maggian rag. Maria Letizia

►**Organizzazioni sindacali territoriali,** nelle persone di:
Alberton Margherita - CISL FP
Marostegan Rosanna UIL FPL
Bagnara Stefano FP CGIL

►**RSU**
nelle persone di:
Bagnara Stefano
Caretta Tarcisio

►**Delegato Sindacale**
Vivaldi Anna CISL FP Vicenza

sottoscrivono l'allegata dichiarazione congiunta al contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente del Comune di Sandrigo, valido per la parte economica anno 2017.

Le parti dichiarano di interpretare concordemente l'art. 7 ultimo periodo del CCDI 2017 :

"Per il 2017 la quota da destinarsi alle progressioni è determinata nell'importo di € 3.500,00 così suddiviso, salvo conguaglio:

- *€ 2.000,00 per la categoria B;*
- *€ 1.500,00 per la categoria C;*

con il principio di utilizzo dei resti, dalle risultanze delle progressioni economiche , per finanziare un 'ulteriore progressione al primo dipendente escluso dalla graduatoria finale, fermo restando l'utilizzo totale della somma destinata.

Si stabilisce che:
-dal 01/01/2018 la valutazione per la progressione economica sarà su base biennale (2016-2017) con applicazione della media matematica;
- dal 01/01/2019 la valutazione per la progressione economica sarà su base triennale (2016-2018) con applicazione della media matematica".

Nel senso di utilizzare l'intera somma anche in presenza di un ulteriore resto oltre al primo.

COMUNE DI SANDRIGO (Vicenza)

