



Comune di Zermeghedo

Provincia di Vicenza

Piazza Regau', 1

Tel. 0444/685413 fax 0444/686260

Indirizzo e-mail : info@comune.zermeghedo.vi.it

P.I. 00539070243

Prot. 6988

OGGETTO: sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2017.

Permesso che:

- in data 17.11.2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo decentrato per l'anno 2017;
- in data 05.12.2017 ns. prot. 6909 il revisore dei conti ha espresso il proprio parere favorevole sulla consistenza e sulla modalità di finanziamento del fondo per la produttività collettiva del 2017 nonché sull'ipotesi di accordo decentrato;
- La Giunta Comunale, con deliberazione assunta n. 57 del 07.12.2017, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;
- è stato rispettato quanto disposto dagli articoli 40 e 40-bis del D.lgs. 165/2001, come modificati e sostituiti dagli articoli 54 e 55 del D.lgs. 150/2009.

Il giorno undici del mese di dicembre dell'anno duemiladiciassette, alle ore 09.00 nella sede municipale, a seguito di apposito incontro, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone del Presidente e dei componenti:

Dott. Pasquale Finelli (segretario comunale, presidente)

Leila Mazzocco, responsabile dell'area amministrativa

Rino Franchetti, responsabile dell'area tecnica

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Renato Lanaro - CISL/FPS

Il rappresentante RSU

Ivana Ghiotto - responsabile dell'area contabile

Sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2017.

Comune di Zermeghedo

PROVINCIA DI VICENZA

**CONTRATTO
COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO**

ANNO 2017

Storace

Dei *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Comune di Zermeghedo

PROVINCIA DI VICENZA

1. OGGETTO E DURATA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Zermeghedo.

Esso disciplina le materie destinate alla contrattazione integrativa nel rispetto delle disposizioni di cui agli articoli 40 e 45 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia per l'anno 2017.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto collettivo decentrato integrativo si rinvia a quanto previsto da quello sottoscritto in data 31.01.2003, in quanto applicabile.

2. RISORSE DECENTRATE

La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, ha quantificato complessivamente le risorse decentrate per l'anno 2017 in € 12.284,14 di cui € 11.590,10 sono costituite da risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed € 694,04 sono risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità.

3. CRITERI PER LA GESTIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (risorse stabili e variabili)

Gli incentivi per la produttività ed il miglioramento dei servizi sono erogati nel rispetto dei principi, criteri e modalità previsti dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (d'ora in poi ROUS) e del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (d'ora in poi anche SMVP), approvato con deliberazione del Commissario straordinario, adottata coi poteri della Giunta comunale, n. 5 del 23.11.2015.

In particolare, la misurazione e la valutazione della *performance* riguarda il livello di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano esecutivo di gestione del 2017, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 10.06.2017 (d'ora in poi anche Peg 2017). Con la medesima deliberazione a ciascun obiettivo è stato attribuito un peso strategico.

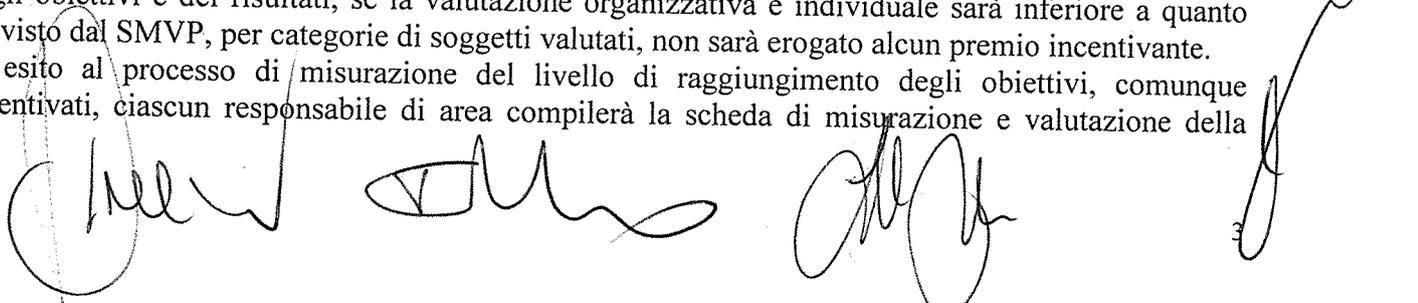
Secondo il SMVP il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo del Peg 2017 non può essere inferiore all'80%, al fine di accedere alla successiva valutazione della *performance* organizzativa e individuale.

Le eventuali economie derivanti dal parziale raggiungimento, comunque non inferiore all'80%, di ciascun obiettivo finanziato con le risorse di cui all'art.15 co. 2, del CCNL dell'1.4.1999, costituiranno economie di bilancio.

Accede alle risorse incentivanti il personale impegnato nel perseguimento e conseguimento degli obiettivi di cui alla citata deliberazione in proporzione al peso di ciascun obiettivo, alla percentuale di partecipazione e alla scheda di valutazione.

Fermo restando che le risorse rese disponibili saranno proporzionali al livello di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, se la valutazione organizzativa e individuale sarà inferiore a quanto previsto dal SMVP, per categorie di soggetti valutati, non sarà erogato alcun premio incentivante.

In esito al processo di misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi, comunque incentivati, ciascun responsabile di area compilerà la scheda di misurazione e valutazione della



Comune di Zermeghedo

PROVINCIA DI VICENZA

performance organizzativa è individuale per ciascun dipendente assegnato alla propria area, in conformità al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* e al ROUS.

La valutazione considera i risultati raggiunti in relazione ai seguenti parametri:

- *Performance* organizzativa (obiettivo trasversale): 10%
- *Performance* di area: 60%
- Comportamenti organizzativi: 30%

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

Disciplinata dall'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, l'indennità di maneggio valori è finalizzata 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 formalmente individuati quali agenti contabili con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 12.01.2011.

Tale indennità è corrisposta per maneggio di denaro contante di importo superiore ad € 2.582,28, nella misura di € 185,92 annuali, rapportati al periodo in cui il dipendente ricopre tale incarico.

5. CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL'INDENNITA' PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Disciplinata dall'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 1.04.1999 e successive modificazioni e integrazioni, tale indennità è corrisposta al personale inquadrato nelle categorie B e C, non titolare di posizione organizzativa, per lo svolgimento di funzioni implicanti specifiche responsabilità di procedimenti complessi.

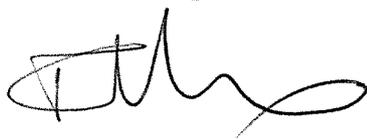
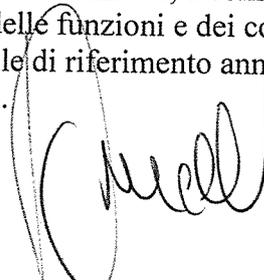
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte di determinazione;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/resultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;

Comune di Zermeghedo

PROVINCIA DI VICENZA

- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
 - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
 - Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).
3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.500,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno una fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 500,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno due fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno tre fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.500,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno quattro fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.000,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di oltre quattro fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.500,00 euro.
4. Nel caso di più aventi diritto e di risorse disponibili insufficienti, gli importi a ciascuno spettanti vengono riproporzionati.
5. L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.
6. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.
7. L'attribuzione dell'indennità compete ai responsabili di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.
8. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
9. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. La liquidazione dell'indennità è disposta dal responsabile di riferimento annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo.



Comune di Zermeghedo

PROVINCIA DI VICENZA
.....

10. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del CCNL del 1.04.1999.

6. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo ed immediatamente efficace tra le parti quando si siano espletate le procedure di cui all'art. 5 del CCNL del 01.04.1999 e successive modificazioni e integrazioni.

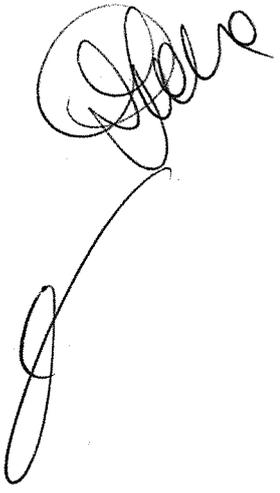
Il presente contratto è valido per l'anno 2017.

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

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

- le economie di cui alla parte stabile del fondo vanno ad incrementare le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del 2018;
- le economie relative alla parte variabile finanziate con le risorse di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL del 01.04.1999 costituiscono economie di bilancio.

oo



Comune di Zermeghedo

PROVINCIA DI VICENZA

**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
ANNO 2017
(allegato alla determina n. 157 del 14.11.2017)**

RISORSE STABILI		Importo
Art. 31 comma 2 C.C.N.L. 22 Gennaio 2004	Risorse stabili determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 (unico importo)	13.908,12
Art.9 c.2 bis Legge 122/2010	Decurtazione proporzionale per cessazione di un dipendente categoria D3 dal 01.10.2010	- 2.318,02
	TOTALE RISORSE STABILI	11.590,10
RISORSE VARIABILI		
Art.15, co.1, lett.e)	Economie derivanti dall'applicazione dell'art.1, comma 59, della legge 662/1996-trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	0
Art. 15, co.1, lett.k	Risorse per specifiche disposizioni di legge evasione Ici	
Art. 15, co.1, lett.m	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999	0
Art.15, co.2	Incremento dell'1,2% del monte salari anno 1997 (CCNL 1/4/1999)	2.511,41
Art.9 c.2 bis Legge 122/2010	Decurtazione proporzionale per cessazione di un dipendente categoria D3 dal 01.10.2010	- 418,57
Decurtazione	RISORSE VARIABILI Decurtazione per riportare l'importo alle disponibilità di bilancio	-1.398,80
	TOTALE RISORSE VARIABILI	694,04
	FONDO 2017	12.284,14

DESCRIZIONE		UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE		
		2015	2016	IPOTESI 2017
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI				
INCREMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE (art.17,c.2 lettera b, CCNL 01,04,99)				
INDENNITA' DI COMPARTO (art.33 CCNL 22,01,2004)		4.518,78	4.518,78	4.809,81
INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art.17,c.2, lettera d) CCNL 01,04,99)		3.093,60	3.128,36	3.128,36
SPECIFICHE RESPONSABILITA'(ART. 17, C.2, lettera i) CCNL 01,04,99)		371,84	371,84	185,92
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO		10.484,22	10.518,98	10.624,09
RIMANENZA PER PROGETTI DA RISORSE Fisse		1.105,88	1.071,12	966,01
UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE				
PROGETTI SPECIFICI (art.17,c.2, lettera a) CCNL 01,04,99)(risorse art.15c.2 CCNL 01,04,99)				
TOTALE SOMME DA CONTRATTARE		1.799,92	1.765,16	1.660,05
TOTALE SOMME		12.284,14	12.284,14	12.284,14
TOTALE FONDO DA COSTITUZIONE		12.284,14	12.284,14	12.284,14
DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE E UTILIZZO		-	-	-

