



Comune di Grumolo delle Abbadesse

Provincia di Vicenza

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA 2010 DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI GRUMOLO DELLE ABBADESSE

ACCORDO - INTESA

A seguito della delibera n. 56 del 04.10.2011 (dichiarata immediatamente eseguibile) con la quale la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione - in via definitiva - dell'ipotesi d'accordo (pre-Intesa) sottoscritta in data 29.09.2011 relativa alla contrattazione decentrata integrativa 2010 dei dipendenti del Comune di Grumolo delle Abbadesse, ed a seguito della relazione tecnico-finanziaria (di cui all'art. 5, comma terzo, del ccnl dei dipendenti del comparto delle Regioni e delle AA.LL.) recante data 29.09.2011, prot. n. 7757 e della nota del Revisore del conto, del 30-09-2011 (prot. n. 7830 in data 04-10-2011) in ordine a quanto previsto dall'art. 5, comma terzo, del ccnl dei dipendenti del comparto delle Regioni e delle AA.LL., il giorno **13 ottobre 2011**, nella Casa comunale di Grumolo delle Abbadesse, presso la Sala della giunta com.le, si sono presentati:

- **La Delegazione trattante di parte pubblica**, nella persona del Presidente, Segretario Comunale, dott. Stefano Fusco, ai sensi dell'art. 18 del Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici.
- **Le oo.ss. (rappresentanti sindacali territoriali)** sottoscrittori del ccnl di categoria, e le **rr.ss.aa.**;

tutti convocati con nota n. 7939 del 06.10.2011, come sotto meglio evidenziati.

Le parti hanno sottoscritto, in un unico originale, l'**allegato ACCORDO relativo alla contrattazione decentrata integrativa 2010** dei dipendenti del Comune di Grumolo delle Abbadesse.

La Delegazione di Parte Pubblica:

Il Segretario Comunale-Direttore Generale, dott. Stefano Fusco

Le Delegazione Sindacale:

- I Rappresentanti sindacali territoriali:

➤ C.I.S.A.L.

➤ D.I.C.C.A.P.

➤ C.S.A.

➤ U.S.A.E.

➤ C.G.I.L.

➤ C.I.S.L.

➤ U.I.L.

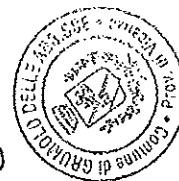
I Rappresentanti sindacali unitari

Beggiato Maria Luisa (C.I.S.L.)

Cherobin Nicola Lino (C.G.I.L.)

Miozzo Alessandro (U.I.L.)

Terzo Alida (U.I.L.)



CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA 2010
DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI GRUMOLO DELLE ABBADESSE
ACCORDO

Articolo 1 – (Costituzione del Fondo di Produttività)

1. Il fondo di produttività dell'esercizio 2010, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 23 dicembre 2010, viene costituito secondo quanto riportato nel documento **allegato sub A**, costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto, ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004 e delle ulteriori disposizioni contrattuali applicabili.
2. Viene stabilito di assegnare al fondo di produttività dell'esercizio 2010 le somme del fondo di produttività dell'esercizio 2010 non erogate, pari ad **€. 3.680,34=** (comprensivo di euro 2.678,49 per alte professionalità, ex art. 32 comma settimo, del ccnl del 22.01.2004 stanziato nei contratti precedenti ma non erogate).
3. Il totale del fondo di produttività per l'esercizio 2010 viene quindi quantificato in **€. 74.568,60=** di cui per €. 53.867,16 concernenti le risorse stabili, €. 15.700,67 per risorse variabili e €. 5.000,77 le risorse previste a carico del bilancio. Esso è comprensivo di: a) euro 9.591,30= di indennità di comparto, ex art. 33 del ccnl del 22.01.2004; b) euro 23.824,40= per coprire il costo relativo alle progressioni orizzontali/economiche degli anni 2000, 2001, 2002, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 e 2009 atteso che negli anni 1999 e 2003 non sono state effettuate progressioni economiche.

Articolo 2 – (Indennità di Responsabilità, Rischio, Maneggio Valori, Disagio)

1. Le Indennità per compensare l'esercizio di compiti comportanti particolari responsabilità (ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1998/2001 del 01.04.1999, modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006) sono disciplinate dal documento **allegato sub B**, costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto. L'importo massimo del fondo è stabilito in **€ 300,00=**. Esso viene utilizzato per compensare specifiche responsabilità affidate al personale non individuato responsabile di posizione organizzativa. La concreta individuazione dei dipendenti beneficiari delle summenzionate indennità e dei singoli importi di indennità è operata dal competente Responsabile di Area.
2. Le Indennità per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. del 01.04.1999, sono disciplinate dal documento **allegato sub C**, costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto. L'importo massimo del compenso è stabilito in **€ 300,00=** per ciascun dipendente rientrante nella fattispecie prevista. All'uopo, viene stanziato un fondo di **€. 600,00=**. L'importo verrà liquidato in ragione all'effettiva presenza e all'orario contrattuale di servizio. Al fine di una semplificazione per il calcolo del primo parametro (effettiva presenza) si adotteranno i seguenti importi:
 - a. €. 1,30 al giorno (€. 300,00/230 giorni lavorativi per anno) per l'orario di servizio articolato in 5 giorni;
 - b. €. 1,08 al giorno (€. 300,00/280 giorni lavorativi per anno) per l'orario di servizio articolato in 6 giorni;
3. Si precisa, altresì, che, ai sensi dell'art. 41 del ccnl del comparto dei dipendenti delle Regioni e delle A.A.LL. del 22.01.2004, l'indennità di rischio mensile di **€ 30,00=** è riconosciuta ai Dipendenti Comunali indicati **nell'allegato sub D**. Viene all'uopo stanziato un fondo 2010 pari a **€ 720,00=**. L'importo viene corrisposto in ragione mensile. Al fine di una semplificazione per il calcolo del primo parametro (effettiva presenza) si adotteranno i seguenti importi:
 - a) €. 1,57 al giorno (€. 360,00/230 giorni lavorativi per anno) per l'orario di servizio articolato in 5 giorni;
 - b) €. 1,29 al giorno (€. 360,00/280 giorni lavorativi per anno) per l'orario di servizio articolato in 6 giorni;
4. Si precisa che, ai sensi dell'art. 36 delle Code Contrattuali del 14.09.2000, l'indennità giornaliera per maneggio valori nel corso dell'esercizio 2010 è riconosciuta a tutti i Dipendenti



Comunali nominati Agenti Contabili dai rispettivi Responsabili di Area. Viene stanziato all'uopo un fondo 2010 pari a **€ 350,00= (Allegato D)**.

- a) € 0,77=/giorno, in relazione ad un valore medio mensile dei valori maneggiati di importo non superiore ad € 400,00=;
- b) € 1,20=/giorno, in relazione ad un valore medio mensile dei valori maneggiati di importo compreso da € 401,00 ad € 800,00=;
- c) € 1,50=/giorno, in relazione ad un valore medio mensile dei valori maneggiati di importo superiore ad € 800,00=;

Si specifica che si tiene conto della presenza effettiva, come risultante da cartellino segnapresenze.

5. Viene stanziata anche per l'anno 2010 la somma di **€ 626,17**, esclusivamente per gli scopi di cui all'art. 32, comma settimo, del ccnl del 22.01.2004 (alte professionalità). Con apposito atto del Segretario Comunale, saranno individuati i dipendenti comunali che ricoprono figure di "alte professionalità".

Articolo 3 – (Attività di Progettazione Urbanistica e del Responsabile Unico dei Procedimenti di realizzazione dei Lavori Pubblici)

1. Viene stabilito, ai sensi dell'art. 92, comma 5, del D.Lgs. 263 del 12 aprile 2006 e successive modificazioni, di integrare il fondo di produttività 2010 di **€ 698,41** (da intendersi al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, ex l'art. 3, comma ventinove, della legge 350/2003) in connessione con l'incentivazione delle attività previste nel predetto decreto legislativo (**allegato sub E**). [In ogni caso, spettano agli aventi titolo le eventuali somme ex art. 92 del D.Lgs. 163/2006 – nonché ex art. 34 del Regolamento comunale di organizzazione dei servizi e degli uffici – come risultanti a seguito di progettazioni od esecuzioni di opere pubbliche o di strumenti urbanistici non definite alla data di sottoscrizione del presente contratto (ovvero che in fase di progettazione definitiva risultano di importi diversi rispetto a quelli di cui sopra) ma che saranno in seguito definite o approvate dai competenti organi comunali]. Le somme eventualmente occorrenti sono stanziate nei quadri economici delle singole opere pubbliche. Con riferimento agli atti di pianificazione urbanistica, comunque denominati, si dà atto che nel corso del 2010 non risultano affidati incarichi relativi a tali interventi e, pertanto, si stanziano euro **0,00 (zero/00)**.
2. Il fondo 2010 d'incentivazione dell'attività del Responsabile Unico dei Procedimenti di realizzazione dei Lavori Pubblici, dell'attività di progettazione interna di opere pubbliche, dell'attività di Progettazione Urbanistica e la redazione di strumenti urbanistici attuativi è individuato e ripartito nel documento **allegato sub E**) costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto.
3. Il fondo 2010 d'incentivazione dell'attività del Responsabile Unico dei Procedimenti di realizzazione dei Lavori Pubblici e dell'attività di progettazione interna di opere pubbliche è progressivamente quantificato (e trova riscontro) nei quadri economici di finanziamento dei lavori pubblici che saranno di volta in volta approvati, secondo i relativi stati di avanzamento.
4. In ogni caso, spettano agli aventi titolo le eventuali somme ex art. 92 del D. Lgs. 163/2006 – nonché ex art. 34 del Regolamento comunale di organizzazione dei servizi e degli uffici – come risultanti a seguito di progettazioni od esecuzioni di opere pubbliche o di strumenti urbanistici non definiti alla data di sottoscrizione del presente contratto ma che saranno in seguito definite o approvate dai competenti organi comunali.

Articolo 4 – (Attività di accertamento tributario I.C.I.)

1. Viene stabilito, ai sensi dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997 e s. m., del Regolamento Comunale di disciplina delle Entrate Tributarie e del Contratto Decentrato 2001 di integrare il "fondo di produttività" dell'esercizio 2010 di **€ 4.000,00=** onde compensare l'attività di accertamento tributario in materia di I.C.I. (al lordo degli oneri riflessi, ai sensi del quesito/parere ARAN RAL180 – *Orientamenti Applicativi* e V6.30 del 04.11.2002 del Comparto delle Regioni e delle AA.LL., Area: personale non dirigente, Istituto: Indennità, compensi vari). La predetta somma costituisce il limite massimo erogabile.
2. Ai dipendenti che, in ottemperanza e nel rispetto dei limiti di cui sopra, per l'attività di accertamento/liquidazione in tema di Imposta Comunale sugli Immobili (I.C.I.) verrà corrisposto un importo così specificato:

- I. 0,5% (zerovirgolacinquepercento) sul totale del riscosso nell'anno di riferimento contrattuale su tutte le violazioni, anche se derivanti da accertamenti effettuati in anni precedenti, per l'attività di supporto, debitamente documentata, qualora il servizio di accertamento sia stato esternalizzato.
 - II. 4,5% (quattrovirgolacinquepercento) sul totale del riscosso nell'anno di riferimento contrattuale su tutte le violazioni, anche se derivanti da accertamenti effettuati in anni precedenti, qualora tale importo sia frutto di un'attività interna all'ufficio tributi e non sia assoggettato ad alcuna percentuale di scorporo per attività di accertamento derivante da servizi esterni.
3. La percentuale di cui ai punti I) e II) sono comprensive di eventuali compensi riconosciuti ad altri dipendenti, esterni all'ufficio tributi, che, in proporzione al loro operato, abbiano contribuito alle varie fasi dell'attività del recupero d'imposta.
 4. La somma degli importi di cui ai punti I) e II) troveranno riscontro nel totale delle reversali (residui e competenza) emesse nell'anno di riferimento imputate nell'apposito capitolo di bilancio.
 5. L'art. 6 del contratto decentrato integrativo anno 2001 dei dipendenti del Comune di Grumolo delle Abbadesse è interpretato autenticamente nel senso che le somme eventualmente rimosse a seguito di sentenze definitive favorevoli al Comune sono imputate - per il calcolo dell'importo su cui applicare la percentuale ai fini della liquidazione dell'incentivo I.c.i. - all'anno di emissione dell'avviso di accertamento. Le predette somme saranno erogate nel rispetto dei limiti di quanto stanziato nel fondo e delle percentuali stabiliti per il relativo anno.
 6. Quanto disciplinato al precedente comma quarto si applica anche al presente accordo, ferme restando le disposizioni di cui ai precedenti commi primo, secondo e terzo.

Articolo 5 – (specifici obiettivi di produttività e qualità)

1. Viene stanziato a seguito dell'applicazione dell'art. 15 comma 2 del CCNL 01.04.1999 l'importo di €. **4.000,00**, nel limite del 1,2% del monte salari 1997, finalizzato al conseguimento dei risparmi collegati a razionalizzazioni procedurali introdotti dalla logica della qualità e del miglioramento continuo dei servizi. Ciò premesso, al fine di rendere disponibili le suddette risorse dovranno essere raggiunti i seguenti obiettivi di produttività e di qualità:
 - utilizzo delle nuove tecnologie, quali: il potenziamento del sistema informatico comunale, l'utilizzo di internet, della posta elettronica e PEC, di nuovi applicativi di programmi comunali;
 - costante azione di aggiornamento e formazione professionale del personale dipendente, attraverso la partecipazione a corsi e giornate di studio e con azioni mirate per specifiche materie e questioni, con particolare riferimento alle mutazioni del quadro normativo di riferimento dei singoli servizi;
 - porre al centro dell'azione amministrativa lo snellimento delle procedure, la diminuzione dei tempi di istruttoria, la trasparenza e l'informazione.
2. Gli importi saranno liquidati subordinatamente alla verifica e all'esito positivo da parte del Nucleo di Valutazione circa l'effettiva disponibilità di bilancio e la loro realizzazione nel rispetto di quanto precisato nell'art. 15 comma 4 del CCNL 01.04.1999;

Articolo 6 – (progetto newsletter)

1. Viene stanziata, per l'anno 2010, in aumento della parte variabile, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999, la somma complessiva di €. **1.500,00**, per l'effettuazione del servizio "newsletter" consistente nella divulgazione di informazioni istituzionali e non su fatti di interesse comune a tutti i cittadini che si iscriveranno in una apposita "mail list" del Comune. Gli importi saranno liquidati subordinatamente alla verifica e all'esito positivo da parte del Nucleo di Valutazione alla effettiva realizzazione del progetto.

Articolo 7 – (Incentivazione della qualità delle prestazioni lavorative)

1. La qualità delle prestazioni lavorative dei dipendenti (con contratto a tempo determinato e indeterminato, ex art. 1 del ccnl 01.04.1999) relative all'esercizio 2010 viene altresì valutata nel rispetto delle schede **allegate sub F**).

2. La valutazione di cui al comma precedente consente l'accesso al seguenti compensi incentivanti, proporzionalmente al periodo e all'orario di servizio 2010 prestati presso l'ente, alla presenza e agli esiti della valutazione medesima:
 - Dipendenti appartenenti alla **categoria B, € 1.000,00=** (importo massimo liquidabile, a fronte di n. 1 (uno) anno di servizio a tempo pieno);
 - Dipendenti appartenenti alla **categoria C, € 1.160,00=** (importo massimo liquidabile, a fronte di n. 1 (uno) anno di servizio a tempo pieno);
 - Dipendenti appartenenti alla **categoria D – non responsabili di Area – € 1.330,00=** (importo massimo liquidabile, a fronte di n. 1 (uno) anno di servizio a tempo pieno).
- Stanziamiento complessivo **€ 16.600,00=**.
3. Ai fini del calcolo della presenza non si considerano assenze quelle relative alla maternità obbligatoria, all'infortunio sul lavoro ed in itinere, alle ferie e alla donazione del sangue.
 4. Per la determinazione del compenso erogabile, si tiene conto delle percentuali e degli scaglioni riportati in calce a ciascuna tabella di cui all'Allegato F (regole di valutazione).

Articolo 8 – (Progressioni Economiche)

1. Ai sensi degli artt. 5 dell'Ordinamento professionale (ccnl del 31.03.1999) e 17, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. del 01.04.1999, e preso atto del limite di cui al successivo comma terzo, viene costituito un fondo pari ad euro **0,00=** (zero/00) in connessione con le eventuali progressioni economiche 2010.
2. Le progressioni economiche 2010 di cui al comma precedente verranno riconosciute al personale dipendente, a seguito dell'esito favorevole delle procedure valutative disciplinate dal documento **allegato sub F)** e costituente parte integrante e sostanziale del presente contratto.
3. Accedono alla valutazione di progressione economica orizzontale i dipendenti che – alla data del 1° (primo) gennaio dell'anno di valutazione – abbiano prestato presso il Comune di Grumolo delle Abbadesse un periodo di servizio di ruolo (a tempo indeterminato) consecutivo ed ininterrotto, nella categoria/posizione economica oggetto della valutazione, come in appresso:

Posizione/categoria economica	Periodo di servizio di ruolo (a tempo indeterminato) consecutivo ed ininterrotto, minimo, al 1° gennaio dell'anno di valutazione nella categoria/posizione economica oggetto della valutazione presso il comune di Grumolo delle Abbadesse
A (tutte)	Anni 2 (due)
B (tutte)	Anni 2 (due)
C (tutte)	Anni 2 (due)
Da D.1 a D.2	Anni 3 (tre)
Da D.2 a D.6	Anni 4 (quattro)

4. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge, di regolamento e di contrattazione collettiva, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al precedente primo comma, in nessun caso sono considerati periodi di anzianità di servizio i seguenti:
 - l'aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio;
 - l'aspettativa di cui all'art. 13, secondo comma, del ccnl del 14.09.2000;
 - l'aspettativa per motivi personali (esigenze personali o di famiglia) ex art. 11 del ccnl del 14.09.2000.
5. Si prende atto che – con ai sensi dell'art. 34, comma quinto, del ccnl del 22.01.2004 – è disapplicata la disciplina dell'art. 16, co. secondo, del ccnl del 01.04.1999 (media ponderata).
6. Viene stilata una graduatoria generale a livello di Ente, comprendente tutti i dipendenti, indipendentemente dalle diverse categorie e livelli. A parità di punteggio percentuale conseguito – fermo restando l'obbligo del possesso del requisito del punteggio complessivo minimo utile per accedere alla progressione (come meglio specificato in calce alle tabelle di valutazione, di cui all'allegato "F") – accede alla progressione economica, il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza; allorquando continui



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

a sussistere la parità tra i candidati (non risultando risolutivo il predetto requisito della maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza) ci si riferisce all'anzianità di servizio presso l'ente in senso lato.

Articolo 9 – (Metodologia di Valutazione)

1. Le risorse finanziarie di cui agli articoli precedenti costituiscono valori massimi liquidabili e verranno corrisposte ai dipendenti proporzionalmente agli esiti della valutazione tecnica, operata dal Responsabile dell'Area Interessata, salve le risorse erogabili automaticamente dal servizio finanziario.
2. La valutazione ai fini della progressione economica dei dipendenti è effettuata dal Responsabile di Area all'uopo competente.
3. I Responsabili perseguono valutazioni unanimi; qualora non sia possibile conseguire la suddetta unanimità, la valutazione definitiva del dipendente è data dalla media delle valutazioni non omogenee.
4. Nell'attività di valutazione è assicurato il principio del contraddittorio con i dipendenti, reso operativo dagli organi valutatori. Al dipendente è consentito attivare il contraddittorio – chiedendo il riesame delle valutazioni – perentoriamente entro giorni 10 (dieci) naturali e successivi, decorrenti dalla data di ricevimento della scheda di valutazione, con facoltà di richiedere di essere ascoltato in merito. La richiesta di riesame non deve essere generica ma deve contenere, a pena di inammissibilità, le argomentazioni e le motivazioni che la sottendono, con le puntuali indicazioni delle doglianze. Entro giorni 60 (sessanta) naturali e consecutivi, decorrenti dalla data di iscrizione al protocollo dell'istanza di riesame, l'Organo di valutazione assume le proprie determinazioni in merito, previa audizione dell'interessato, ove lo stesso si sia avvalso di tale facoltà. È facoltà del dipendente rilasciare, prima del termine dei dieci giorni, apposita liberatoria di accettazione e condivisione della scheda/valutazione.

Articolo 10 – (Polizia Municipale)

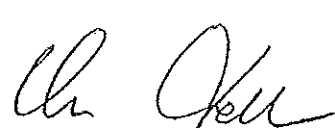
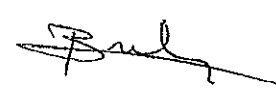
1. Viene stanziata una somma di **€ 5.000,00=** per incentivare le prestazioni professionali degli Agenti di Polizia Locale dipendenti dell'ente e distaccati presso la Convenzione di Camisano Vicentino di cui €. 1.601,55 quale quota da imputare nelle risorse stabili e 3.398,45 da imputare nelle risorse variabili.

Articolo 11 – (Norme di garanzia)

1. I compensi legati alle indagini ed ai censimenti dell'ISTAT sono corrisposti al personale dipendente interessato, nei limiti dell'attività svolta e degli stanziamenti dell'ISTAT medesimo, ai sensi dell'art. 14 del ccnl del 01.04.1999, al lordo degli oneri riflessi, ai sensi degli Orientamenti applicativi ARAN – RAL183.
2. Le RR.SS.UU. curano la distribuzione di copia del presente provvedimento ai dipendenti.

Il presente verbale è redatto, in un unico originale, e si compone di n. 6 (sei) pagine e n. 6 (sei) allegati ("A", "B", "C", "D", "E" e "F") parti integrante e sostanziale del presente atto.

Grumolo delle Abbadesse, ~~29 settembre 2011~~ 13 OTT, 2011

ALLEGATO A)

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

C.C.N.L.	RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO	NOTE
01/04/1999	Art. 14 c.1	Fondo straordinario 2010 con riduzione 3% rispetto all'anno anno precedente	8.079,83	Sono gestite con capitoli propri a bilancio
	Art. 4 c. 4	Riduzione 3% fondo straordinario 1999	300,00	
	Art. 15 c.1 lett. a) prima parte	Importo complessivo dei fondi di cui all'art. 31, c.2, lett. b,c,d,e, del CCNL 94/97, in relazione all'anno 98	19.653,79	Stanziamiento acquisito contratto 2000
	Art. 15 c.1 lett. a) seconda parte	Ammontare delle risorse di cui all'art. 31 c.2 lett. a CCNL 94/97 destinate ad ex 7 ^a e 8 ^a q.f.	1.032,91	Stanziamiento acquisito contratto 2000
	Art.15 c.1 lett. lett. b) e lett. c)	Risorse aggiuntive e risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	-	
	Art.15 c.1 lett. f)	Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2 c. 3 del D.lgs. 29/93	-	
	Art.15 c.1 lett. g)	Risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'Istituto del LED	2.752,40	Stanziamiento acquisito contratto 2000
	Art.15 c.1 lett. h)	Risorse destinate al finanziamento dell'Indennità di direzione e di staff per il personale ex 8 q.f.	-	Indennità di 1500 euro prevista art. 37 c. 4 del CCNL 06.07.1995
	Art.15 c.1 lett. i)	Vale solo per le regioni	-	
	Art.15 c.1 lett. j)	0,52% monte salari 1997	1.629,66	Stanziamiento acquisito contratto 2000
	Art.15 c.1 lett. l)	Risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	-	
	Art. 15 c. 5	Somme stanziolate per l'attivazione e il potenziamento dei servizi derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche	8.903,12	
05/10/2001	Art. 4 c. 1	1,1% monte salari 1999	2.579,14	
	Art. 4 c. 2	Recupero RIA e assegni ad personam acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01.01.2000	1.672,32	
22/01/2004	Art. 32 c. 1	0,62% monte salari 2001	1.941,13	
	Art. 32 c.2	0,50% monte salari 2001 se spese del personale inferiori al 39% delle entrate correnti	1.565,43	
	Art. 32 c. 7	Alte professionalità: incremento del 0,20% sul monte salari 2001	626,17	
09/05/2006	Art. 4 c1	Incremento 0,5% del monte salari 2003	1.300,72	al netto degli oneri riflessi
11/04/2008	Art. 8 c. 2	Incremento 0,6% del monte salari 2005	1.830,54	al netto degli oneri riflessi
TOTALE RISORSE STABILI			53.867,16	

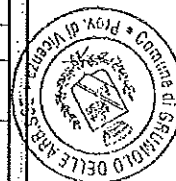


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

C.G.N.L.	RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO	NOTE
01/04/1999	Art. 15 c.1 lett. d)	Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997	-	Risparmi da contratti di sponsorizzazione con privati lett. a)
			-	Consulenze e servizi aggiuntivi a privati a titolo oneroso lett. b)
			-	Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali lett. c)
	Art.15 c.1 lett. e)	Economie derivanti dalla trasformazione del rapporto full time a part time		20% del risparmio conseguito
	Art.15 c.1 lett. k)	Risorse che specifiche risorse di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale	698,41	Art. 92 D. Lgs. 163/2006
			4.000,00	Recupero evasione ICI
				Attivazione anagrafe D.Lgs. 30/2007
	Art.15 c.1 lett. m)	Risparmio dello straordinario dallo stanziato a quello speso nel 2009	1.821,92	
	Art.15 c.1 lett. n)	vale solo per le regioni	-	
	Art. 15 c. 2	Incremento risorse economiche fino al 1,2% del monte salari 1997	4.000,00	
	Art. 15 c. 5	Somme stanziato per l'attivazione e il potenziamento dei servizi non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	1.500,00	
	Art. 17 c. 5	Economie derivanti da anni precedenti	3.680,34	
14/09/2000	Art. 54	Quota parte del rimborso spese per notificazione per i messi notificatori	-	
31/07/2009	Art. 4 c. 2 lett. a)	Incremento 1% del monte salari 2007		al netto degli oneri riflessi
	Art. 4 c. 2 lett. b)	Incremento 1,5% del monte salari 2007		al netto degli oneri riflessi
TOTALE RISORSE VARIABILI			15.700,67	
22/01/2004	Art. 33 c.4 lett. A)	Quota indennità di bilancio a carico del bilancio	908,29	Finanzia indennità di comparto risorse stabili
	Relazione ARAN: indennità di comparto per i nuovi assunti dal 22/01/2004 non in sostituzione di dipendenti dimessi		1.228,87	Finanzia indennità di comparto risorse stabili
	Differenza tra incremento stipendiale della categoria iniziale e categoria di sviluppo		881,11	Finanzia progressioni risorse stabili
09/05/2006	Differenza tra incremento stipendiale della categoria iniziale e categoria di sviluppo		861,25	Finanzia progressioni risorse stabili
11/04/2008	Differenza tra incremento stipendiale della categoria iniziale e categoria di sviluppo		721,36	Finanzia progressioni risorse stabili
31/07/2009	Differenza tra incremento stipendiale della categoria iniziale e categoria di sviluppo		399,89	Finanzia progressioni risorse stabili
TOTALE DELLE RISORSE FINANZIATE A CARICO DEL BILANCIO			5.000,77	
TOTALE RISORSE			74.568,60	



[Handwritten signature]

ALLEGATO B)

INDENNITA' PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, comma 2, lett. f del C.C.N.L.)

AREA TECNICA 1	AREA TECNICA 2	AREA SERVIZI GENERALI	MODALITA' DI EROGAZIONE
€ 0,00	€ 0,00	€ 300,00=	Dopo la stipula del contratto decentrato

SOMMA COMPLESSIVA STANZIATA: € 300,00=

ALLEGATO C)

INDENNITA' PER COMPENSARE L'ESERCIZIO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DELLA CATEGORIE B, C, D (art. 17, comma 2, lett. i del C.C.N.L. del 01.04.1999)

AREA TECNICA	AREA SERVIZI AL CITTADINO	MODALITA' DI EROGAZIONE
	€ 600,00=	Dopo la stipula del contratto decentrato

SOMMA COMPLESSIVA STANZIATA: € 600,00=

ALLEGATO D)

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI 2010, ai sensi dell'art. 36 delle Code Contr. II (ccnl del 14.09.2000)

Figure Professionali	Importo Annuo	Modalità di erogazione
Dipendenti Comunali - "Agenti Contabili"	€ 350,00= complessivi	A consuntivo

INDENNITA' DI RISCHIO 2010, ai sensi dell'art. 41 del ccnl del 22.01.2004

Figure Professionali	Importo Annuo	Modalità di erogazione
Operai Comunali	€ 720,00= complessivi	Mensilmente, con recupero degli arretrati entro il primo mese successivo alla stipulazione del Contratto Decentrato



ALLEGATO E)

A. – FONDO 2010 PER L'INCENTIVAZIONE DELL'ATTIVITA' DEL RESPONSABILE UNICO DEI PROCEDIMENTI DI REALIZZAZIONE DEI LAVORI PUBBLICI E DELL'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE INTERNA DI OPERE PUBBLICHE

OPERA PUBBLICA	IMPORTO A BASE D'ASTA PRESUNTA O INCREMENTO	COMPENSO ex art. 92 del D.Lgs. 163/2006
Sistemazione area antistante chiesetta di Rasega	€, 271.755,60	0,257% di 271.755,60 pari a: 0,2% responsabile procedimento €. 543,51 0,057% responsabile Sicurezza €. 154,90 Stanziamiento a carico del fondo Anno 2010 per € 698,41

IN TOTALE: 698,41

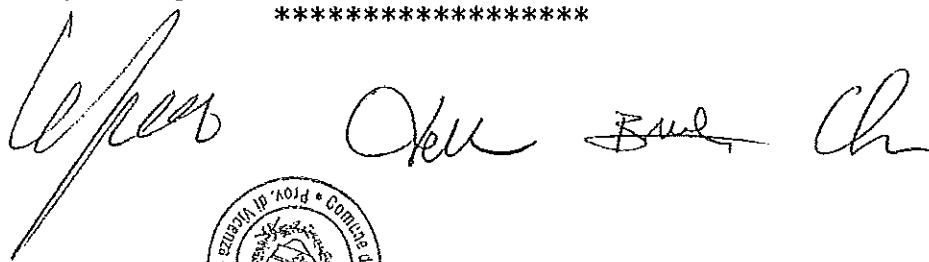
Gli importi di cui alla tabella surriportata trovano riscontro nei quadri economici di finanziamento dei lavori pubblici in oggetto.

Tali importi – come anche quelli di cui al successivo punto B – devono intendersi al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente.

B. – Sono stanziati €, 0,00 (zero/00) per la progettazione urbanistica e la redazione di strumenti urbanistici attuativi.

TOTALE COMPLESSIVO A + B = 698,41

N.B. – In ogni caso, spettano agli aventi titolo le eventuali somme ex art. 92 del D. Lgs. 163/2006 – nonché ex art. 34 del Regolamento comunale di organizzazione dei servizi ed egli uffici – come risultanti a seguito di progettazioni od esecuzioni di opere pubbliche o di strumenti urbanistici non definite alla data di sottoscrizione del presente contratto (ovvero che in fase di progettazione definitiva risultano di importi diversi rispetto a quelli di cui sopra) ma che saranno in seguito definite o approvate dai competenti organi comunali.




ALLEGATO F)

SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI COMUNALI, AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA e della valutazione della qualità delle prestazioni lavorative 2010

CATEGORIA A

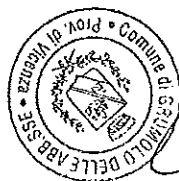
CATEGORIA B (prima posizione economica – passaggio alla seconda posizione economica del percorso di riferimento)

CATEGORIA C (prima posizione economica – passaggio alla seconda posizione economica del percorso di riferimento)

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PER SINGOLO FATTORE	PUNTEGGIO COMPLESSIVO
1. Abilità operativa (precisione e tempestività delle prestazioni professionali)		
2. Dimestichezza nella attivazione della "macchina comunale"		
3. Risultati ottenuti		
4. Capacità di migliorare la propria professionalità		
5. Disponibilità a collaborare con i colleghi		
6. Capacità di relazionarsi con gli utenti, fornendo valide soluzioni operative		
7. Continuità nell'impegno		
8. Affidabilità e senso di responsabilità		
9. Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico		
10. Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni e direttive		
11. Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie		
12. Propositività, in vista del superamento delle difficoltà operative e del miglioramento della organizzazione del lavoro		

REGOLE DI VALUTAZIONE:

- Può essere attribuito, per ogni singolo fattore di valutazione, un punteggio da 1 a 10;
- Il punteggio complessivo minimo utile per accedere alla progressione è pari a 90; in ogni caso, è necessario acquisire almeno n. 6 punti per ogni singolo fattore di valutazione, pena la inaccessibilità alla progressione;
- Percentuale di erogazione del compenso:
 - a Punteggio compreso tra 120 e 110: Il 100% dell'importo massimo erogabile.
 - b Punteggio inferiore a 110 e pari o superiore a 90: .. Il 90% dell'importo massimo erogabile.
 - c Punteggio inferiore a 90 e pari o superiore a 72: Il 80% dell'importo massimo erogabile.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CATEGORIE B E C

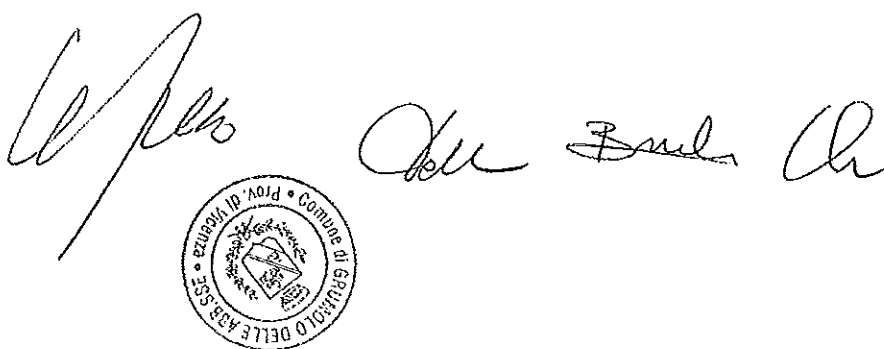
(seconda posizione economica – passaggio alla terza posizione economica del percorso di riferimento)

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PER SINGOLO FATTORE	PUNTEGGIO COMPLESSIVO
1. Abilità operativa (precisione e tempestività delle prestazioni professionali)		
2. Risultati ottenuti		
3. Capacità di migliorare la propria professionalità		
4. Disponibilità a collaborare con i colleghi		
5. Capacità di relazionarsi con gli utenti, fornendo valide soluzioni operative		
6. Continuità nell'impegno		
7. Affidabilità e senso di responsabilità		
8. Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico		
9. Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni e direttive		
10. Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie		
11. Propositività, in vista del superamento delle difficoltà operative e del miglioramento della organizzazione del lavoro		

REGOLE DI VALUTAZIONE:

- Può essere attribuito, per ogni singolo fattore di valutazione, un punteggio da 1 a 10;
- Il punteggio complessivo minimo utile per accedere alla progressione è pari a 85; in ogni caso, è necessario acquisire almeno n. 6 punti per ogni singolo fattore di valutazione, pena la inaccessibilità alla progressione.
- Percentuale di erogazione del compenso:

a	Punteggio compreso tra 110 e 100:	Il 100% dell'importo massimo erogabile.
b	Punteggio inferiore a 100 e pari o superiore a 85: ..	Il 90% dell'importo massimo erogabile.
c	Punteggio inferiore a 85 e pari o superiore a 66:	Il 80% dell'importo massimo erogabile.



CATEGORIA B (terza posizione economica – passaggio all'ultima posizione economica del percorso di riferimento)

CATEGORIA C (terza posizione economica – passaggio all'ultima posizione economica del percorso di riferimento)

CATEGORIA D

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PER SINGOLO FATTORE	PUNTEGGIO COMPLESSIVO
1. Abilità operativa (precisione e tempestività delle prestazioni professionali)		
2. Livello delle conoscenze tecnico – amministrative acquisite		
3. Risultati ottenuti		
4. Capacità di migliorare la propria professionalità		
5. Disponibilità a collaborare con i colleghi		
6. Capacità di relazionarsi con gli utenti, fornendo valide soluzioni operative		
7. Continuità nell'impegno		
8. Affidabilità e senso di responsabilità		
9. Capacità di risolvere in autonomia i problemi ordinari e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del Responsabile di Area, del Segretario comunale e/o degli Organi Politici		
10. Capacità di comprendere e rispettare norme, disposizioni e direttive		
11. Capacità di adattarsi a situazioni straordinarie		
12. Capacità di adattarsi a processi di riorganizzazione; grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente; partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità		
13. Capacità d'iniziativa personale e di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro e dell'efficacia dell'azione amministrativa		
14. Capacità direzionale		

REGOLE DI VALUTAZIONE:

- Può essere attribuito, per ogni singolo fattore di valutazione, un punteggio da 1 a 10;
- Il punteggio complessivo minimo utile per accedere alla progressione è pari a 110; In ogni caso, è necessario acquisire almeno n. 6 punti per ogni singolo fattore di valutazione, pena la Inaccessibilità alla progressione.
- Percentuale di erogazione del compenso:
 - a Punteggio compreso tra 140 e 125: Il 100% dell'importo massimo erogabile.
 - b Punteggio inferiore a 125 e pari o superiore a 110:.. Il 90% dell'importo massimo erogabile.
 - c Punteggio inferiore a 110 e pari o superiore a 84: ... l' 80% dell'importo massimo erogabile.

[Handwritten signatures and official stamp of the Comune di Grumolo delle Abbadesse, Prov. di Vicenza]



Comune di Grumolo delle Abbadesse

Provincia di Vicenza

COMUNE DI GRUMOLO DELLE ABB.
Provincia di Vicenza
ALLEGATO ALLA D.G.C.
nr. 56 del 04-10-11
Il Segretario Com. M.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO DEL COMUNE DI GRUMOLO DELLE ABBADESSE SULLA PROPOSTA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2010, DA SOTTOPORRE ALLA GIUNTA MUNICIPALE.

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario delle Comune di Grumolo delle Abbadesse ai sensi della normativa vigente,

PRESO ATTO

Che con deliberazione di Giunta Comunale del 23/12/2010 n. 69 è stato costituito il fondo delle risorse per l'incentivazione alla produttività dei dipendenti per l'anno 2010 per un totale di euro 74.568,60 così suddiviso:

- risorse stabili euro 53.867,16;
- risorse variabili 15.700,67
- risorse a carico del bilancio euro 5.000,77;

VISTA

la preintesa datata 29/09/2011, riguardante l'ipotesi di accordo decentrato integrativo per l'anno 2010, sottoscritta fra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, da sottoporre all'approvazione della Giunta Municipale, per la successiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo,

DATO ATTO

- Che l'ipotesi di accordo rispetta la coerenza con le norme contrattuali:
 - della procedura di costituzione del fondo di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
 - delle modalità di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività nonché degli altri istituti che prevedono l'erogazione di emolumenti al personale;
- Che la preintesa sottoscritta dalle parti risulti rigorosamente coerente con le direttive impartite dall'organo di direzione politica, per tutti gli aspetti oggetto dell'accordo;
- Che l'ipotesi di accordo è stato stipulato tenendo conto delle disposizioni legislative e contrattuali collettive;

ATTESTA

che l'ipotesi di accordo trova copertura finanziaria negli appositi capitoli di bilancio relativi all'anno 2010.

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-finanziaria dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo aziendale anno 2010 sottoscritto in data 29/09/2011 fra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali;

TRASMETTE

l'ipotesi di contratto collettivo integrativo anno 2010, definita dalla delegazione trattante, al Revisore del Conto al fine di esperte il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, di cui all'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004.

La presente relazione è rilasciata ai sensi dell'art. 5, comma 3, del C.C.N.L. 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, al fine del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri da parte del Revisore del Conto.

Grumolo delle Abbadesse, il 29/09/2011

Prot. 7757



IL RAGIONIERE CAPO
dott. Domenico GRIECO

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULLA IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI - PREINTESA RIGUARDANTE L'ANNO 2010, DA SOTTOPORRE ALLA GIUNTA MUNICIPALE DEL COMUNE DI GRUMOLO DELLE ABBADESSE

Il sottoscritto Revisore dei Conti,
dott. Corradin Dario;

VISTA la preintesa datata 29 settembre 2011, riguardante l'ipotesi di accordo decentrato Integrativo per l'anno 2010, fra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali, da sottoporre all'approvazione della Giunta Municipale, per la successiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato Integrativo,

VISTO che detta preintesa riguarda le sole materie soggette a contrattazione,

PRESO ATTO che il documento in questione trova la copertura finanziaria nel bilancio 2010, come da attestazione del responsabile del servizio finanziario in data 29/09/2011,

PRESO ATTO che il fondo di produttività dei dipendenti è stato costituito nel rispetto delle vigenti disposizioni di Contrattazione Collettiva Nazionale;

ESPRIME

parere favorevole sulla preintesa in oggetto;

CERTIFICA

la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio.

Grumolo delle Abbadesse, il 30/09/2011

Comune di Grumolo delle Abbadesse
Prot. n. 7830 del 1/10
conos.
- 4 OTT. 2011
Ass. Com. Visto Il Sindaco Il Segretario

IL REVISORE DEI CONTI
dott. Corradin Dario