



Comune di Fara Vicentino

Provincia di Vicenza

Piazza Arnaldi, 1 CAP. 36030 - P.I. 00452380249 Cod. Fisc. 93004390246

Telefono 0445 / 375 055 - Telefax 0445 / 375 030
e-mail: faravicentino.vi@cert.ip-veneto.net

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2012

In data 20.11.2012, presso la sede Municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, a conclusione della contrattazione, sottoscrivono l'allegata ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2012.

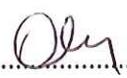
Presidente delegazione trattante di parte pubblica

Cecchetto dott. Maria Teresa

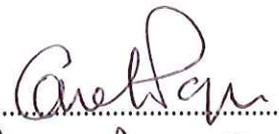
firma 

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. Sig. Artuso Mariantonietta

firma 

UIL -FPL Sig. Paggin Carola

firma 

CISL-FP Sig. COGO EMILIO

firma 

INDICE

Art.1	Obiettivi
Art.2	Relazioni Sindacali e Partecipazione
Art.3	Concertazione
Art.4	Contrattazione
Art.5	Consultazione
Art.6	Informazione
Art.7	Interpretazione Autentica
Art.8	Materia
Art.9	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
Art.10	Formazione
Art.11	Risorse decentrate e destinazione
Art.12	Riparto per meritocrazia
Art.13	Progressione economica nella categoria
Art.14	Progressione verticale
Art.15	Verifiche

Art. 1 Obiettivi

1. La presente contrattazione decentrata integrativa si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Fara Vicentino ed è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti, la salvaguardia degli interessi degli utenti per l'erogazione di sempre migliori e più consoni servizi.
2. A tale scopo le parti, Pubblica e Sindacale, unitamente agli RSU, si sono impegnati e ne danno atto con il presente contratto, al reciproco rispetto e, nell'esercizio responsabile dei rispettivi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali mediante l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali previsti secondo i tempi e le modalità stabiliti.
3. Obiettivo base sarà ovviamente quello del rispetto sia del CCNL che del CCDI.

Art. 2 Relazioni Sindacali e Partecipazione

Ogni relazione sindacale si esplica ai sensi delle vigenti normative in materia, del D.Leg. 267/00, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, e del recente Decreto Legislativo 150/09, il tutto attraverso le forme della concertazione, della contrattazione, della consultazione e dell'informazione.

1. Recepiscono le parti quanto stabilito dall'art.6 del nuovo CCNL in merito alla concertazione che potrà essere attivata per le materie previste.
2. Danno atto le parti che il Comune di Fara Vicentino conta 15 unità per cui non si procederà ad alcuna valutazione per una contrattazione decentrata integrativa tra enti contigui territorialmente.
3. L'Amministrazione garantisce la convocazione della Delegazione Trattante entro 15 giorni ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere anche abbreviato in caso di particolare urgenza.
4. Gli accordi sottoscritti saranno distribuiti dall'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio ed ai nuovi assunti.

Art. 3 Concertazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a stylized signature on the left and several other initials on the right.

Art. 4
Contrattazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 5
Consultazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 6
Informazione

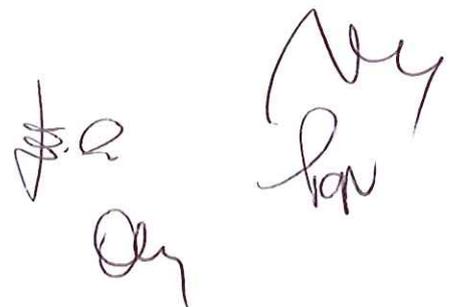
Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 7
Interpretazione Autentica

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa facendo anche riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 8
Materia

1. Il presente CCDI disciplina in particolare le materie demandate a proprio livello dal CCNL 22/01/2004.
2. Tutta la disciplina risulta anche demandata per competenza ai precedenti CCNL, se ed in quanto pertinenti.



Art.9

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Ai sensi dell'art.8 CCNL 22/01/04, è costituito a Fara Vicentino il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing. Tale Comitato, correttamente designato, opera nel modo più pieno, favorito dall'Amministrazione Comunale. Non si dà luogo a Comitato congiunto tra più enti, dato atto che il Comune di Fara Vicentino conta un numero di dipendenti pari a 15.
2. Il Comitato troverà allocazione in apposita sede della struttura pubblica e sarà messo in condizione di funzionare appieno per tutte le attività stabilite dalla vigente normativa. Gli saranno garantiti idonei strumenti e sarà valorizzato il lavoro svolto.
3. La P.A. farà propria e svilupperà la relazione annuale sull'attività.

Art.10

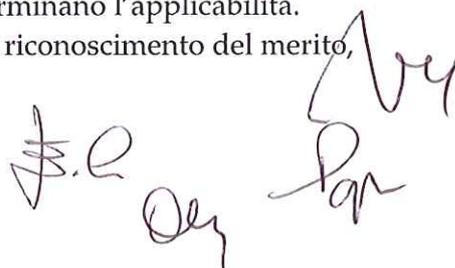
Formazione

1. Annualmente la P.A. mette a disposizione della formazione del personale l'importo corrispondente all'1% del monte salari come appositamente stanziato a bilancio.
2. La formazione, secondo il principio della pari opportunità, coinvolgerà tutto il personale con apposita programmazione pluriennale e secondo il piano di formazione triennale obbligatorio in ogni ente.
3. Particolare attenzione sarà rivolta alla comunicazione interna ed esterna e si opererà individuando:
 - i tempi di realizzo
 - l'individuazione e la destinazione delle risorse necessarie
 - gli indicatori di valore da attribuire ai fini della valutazione sulla prestazione e per le progressioni
4. Le iniziative pertinenti alla formazione si concludono con prove e/o valutazioni sulle prestazioni.
5. Le somme stanziato al bilancio per ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario vengono vincolate al loro riutilizzo con le stesse finalità e per l'esercizio successivo.

Art. 11

Risorse decentrate e destinazione

1. Il fondo produttività è costituito da risorse fisse/stabili e da risorse variabili conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL e precisamente:
 - costituiscono risorse fisse/stabili quelle destinate per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo;
 - costituiscono risorse variabili quelle destinate per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e occasionalità nel tempo in relazione alle condizioni organizzative che ne determinano l'applicabilità.
2. La ripartizione del fondo segue i criteri di premialità, riconoscimento del merito,



valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa nonché parametri di selettività con particolare riferimento alle progressioni economiche nella categoria.

In particolare:

1. **l'indennità di comparto** verrà corrisposta a favore dei dipendenti interessati ed a norma;
2. **il lavoro straordinario** sarà previsto secondo le espresse esigenze poste e proprie di ogni Area, tenendo conto dell'attività da effettuare, del costo del lavoro straordinario e delle categorie professionali possedute;
3. **indennità di rischio**: in tale indennità vanno riconosciuti i rischi derivanti dal lavoro nella gestione quotidiana. In particolare, per il rischio vanno considerati tutti i dipendenti della squadra operai esterna e due componenti dell'Ufficio Tecnico Comunale che operano con prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente. L'importo mensile pro capite è previsto in € 30,00 in base alla presenza in servizio.
4. **indennità di responsabilità**: compete ad alcuni soggetti per le particolari responsabilità riconosciute come tali dall'Amministrazione Comunale in applicazione dell'art. 17, comma 2 lett. f), come modificato dall'art. 36 22/01/2004. Opera per particolari responsabilità individuate e riconosciute dalla P.A. in connessione a competenze che comportano specifiche responsabilità. In particolare, la casistica più rilevante è quella dei vice responsabili di servizio o, anche, del capo squadra operai che organizza il lavoro per la squadra stessa.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con atto datoriale del Responsabile del Servizio. In relazione all'esercizio dei compiti suesposti si concordano i seguenti importi afferenti alle indennità:

- n. 1 Vice Responsabile Area Tecnica € 1.200,00 all'anno
 - n. 1 Vice Responsabile Area Ragioneria/Tributi/Personale/Segreteria € 900,00 all'anno;
 - n. 1 Vice responsabile Servizi Generali al Cittadino € 900,00 all'anno (dipendente part-time);
 - n. 1 responsabile squadra operai € 1.500,00 all'anno.
5. **Il compenso ex art. 36 del CCNL 22.1.2004 lettera i)** è un'indennità professionale riferita a tutti i profili che abbiano i requisiti previsti dal medesimo articolo. Si riferisce all'attività esplicata quali ufficiali di stato civile, elettorale, tributi, personale adibito all'attività informatica e d'archivio e messo notificatore. Gli importi corrisposti sono:



- n. 2 dipendenti per € 100,00 annue (Anagrafe e messo);
- n. 4 dipendenti per € 300,00 annui

6. indennità maneggio valori economo comunale: all'economo comunale spetta l'indennità per maneggio del denaro e per le responsabilità connesse. Si tratta del maneggio in via continuativa e di un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
€ 11,11 mensile in base alla presenza in servizio
7. il riparto per meritocrazia comp rende una cifra destinata al riparto premiante, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali.

Art. 12

Riparto per meritocrazia

Con riferimento alle somme da ripartire con il sistema meritocratico, il budget relativo sarà ripartito tra tutti i dipendenti interessati previa analisi annua da effettuare a cura del Responsabile del Servizio competente da rendicontare al Segretario/Direttore ed all'Amministrazione Comunale, nell'organo della Giunta Comunale, secondo il prospetto che segue:

Nuove Schede di Valutazione Dipendenti Comunali Anno 2012

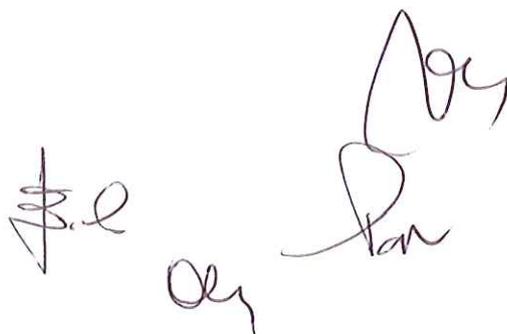
Analisi annua da effettuare e rendicontare a cura del Responsabile di Servizio competente al Segretario/ Direttore ed all'Amministrazione Comunale nell'Organo di Giunta.

Area _____

Dipendente Sig. _____

Qualifica professionale _____

L'analisi tiene conto dell'attività e dei risultati resi e conseguiti dal dipendente in senso meritocratico.



Impegno e qualità delle prestazioni

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Flessibilità nello svolgimento dei servizi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Grado e spirito di miglioramento nell'attività lavorativa

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Capacità organizzativa

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Responsabilizzazione ed autonomia nel lavoro

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Rapporti con l'utenza esterna

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Rapporti con l'utenza interna

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Responsabilità nei procedimenti assegnati

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni
------	-----	-----------------------

Il Responsabile del Servizio _____

Data _____

RIPARTO SOMME MERITOCRATICHE PURE

Analisi annua da effettuare e rendicontare al Segretario/ Direttore ed all'Amministrazione Comunale nell'Organo di Giunta a cura del Responsabile di Servizio competente. Sono individuati i criteri esposti nella tabella di cui al presente art. 12 per il riparto delle somme meritocratiche pure al raggiungimento, nella maggior parte dell'analisi, del punteggio di "almeno 7".

Nel caso in cui al lavoratore venga assegnato un punteggio inferiore a 7 e/o insufficiente nella maggior parte dell'analisi, il Capo Area è tenuto a motivarlo per iscritto.

Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale potrà fare opposizione alla scheda di valutazione presso il Segretario Comunale e/o il Nucleo di Valutazione con termini pari a 20 giorni per il dipendente e con analisi del Nucleo entro 60 giorni.

[Handwritten signatures]

Art. 13

Progressione economica nella categoria – (sospeso per norme di legge)

Le norme in materia valgono per tutti i Dipendenti Comunali e per i Responsabili d'Area.
I criteri pertinenti alle eventuali progressioni economiche nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.

Criteri – (sospeso per norme di legge)

I criteri per l'eventuale progressione economica nella categoria del personale non responsabile di posizione organizzativa sono individuati nella tabella di cui al precedente art. 12 per il riparto delle somme meritocratiche pure al raggiungimento, nella maggior parte dell'analisi, del punteggio di "almeno 7".

Uguualmente, per i Responsabili d'Area, apposita tabella sarà compilata dal Segretario/Direttore in modo da vagliare concretamente l'attività dei soggetti titolari di posizione organizzativa che supereranno la valutazione al raggiungimento del punteggio di "almeno 7 " nella maggior parte dell'analisi.

Tabella per la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa

Capo Area Sig. _____
Area _____
Qualifica _____
A rendiconto esercizio anno _____

Le valutazioni tengono conto di un'analisi meritocratica dei Responsabili d'Area per attività e risultati conseguiti

Risultati annui conseguiti nella gestione dei servizi di competenza come verificati a cura del Nucleo di Valutazione dell'Ente:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>

Rapporti con l'utenza interna ed esterna:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>

[Handwritten signatures and initials]

Grado di autonomia gestionale ed operativa:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Organizzazione interna dell'Area di competenza e dei Servizi gestiti:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi dell'Ente:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Analisi alla data del _____

Il Segretario Generale/ Direttore _____

Parametri Generali di Selettività finalizzati all'eventuale progressione economica nella categoria – (sospeso per norme di legge)

A valere per tutti i Dipendenti Comunali e per i Responsabili d'Area:

si opererà con apposita verifica sulle capacità e competenze dei dipendenti e dei responsabili d'area che hanno raggiunto la valutazione di " almeno 7 " nei criteri annuali e ciò a mezzo di un colloquio o prova selettiva orale tendente all'analisi di ogni singolo soggetto.

La valutazione sarà effettuata a cura del Segretario/Direttore unitamente al Nucleo di Valutazione per i Responsabili d'Area e dal Segretario/direttore unitamente al Responsabile d'Area competente per i Dipendenti.

Il colloquio o prova selettiva si concluderà con un voto da 0 a 10 di valutazione a mezzo espresso verbale.

[Handwritten signatures]

Le materie oggetto di valutazione saranno riferite all'attività generale propria dell'Area di appartenenza nonché al diritto degli Enti Locali in generale e conformemente alla categoria posseduta.

La successiva decisione sull'attribuzione o meno della progressione economica nella categoria posseduta sarà assunta tenendosi conto delle disponibilità del fondo previste per tale destinazione e, a parità di punteggio, si contratteranno ulteriori criteri oggettivi di valutazione.

Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale potrà fare opposizione alla scheda di valutazione presso il Segretario Comunale e/o il Nucleo di Valutazione con termini pari a 20 giorni per il dipendente e con analisi del Nucleo entro 60 giorni.

Art. 14 Progressione verticale

Le eventuali progressioni verticali seguono la normativa in materia e sono considerate a tutti gli effetti nuove assunzioni, così come previsto legislativamente.

Art. 15 Verifiche

Trascorsi 90 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione di tutti gli istituti, con valenza generale da esso disciplinati. In tale sede saranno assunte tutte le decisioni atte a rimuovere eventuali difficoltà che dovessero ostacolare la corretta applicazione dello stesso CCDI.

Le delegazioni trattanti si incontrano altresì, anche su richiesta di parte ed entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta formale, qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione, a valenza generale, di singoli istituti contrattuali.

