



# 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](mailto:faravicentino.vi@cert.ip-veneto.net)

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017

In data 09/10/2017 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 2017.

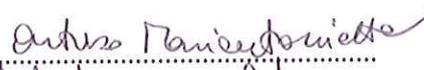
Presidente delegazione trattante di parte pubblica

Cecchetto dott. Maria Teresa

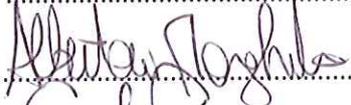
firma ..... 

Delegazione trattante di parte sindacale

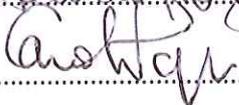
R.S.U. Sig. Artuso Mariantonietta

firma ..... 

CISL -FP Sig. Alberton Margherita

firma ..... 

UIL -FPL Sig. Paggin Carola

firma ..... 

## 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.

## 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 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.

2 

Art. 4  
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. 5  
Formazione

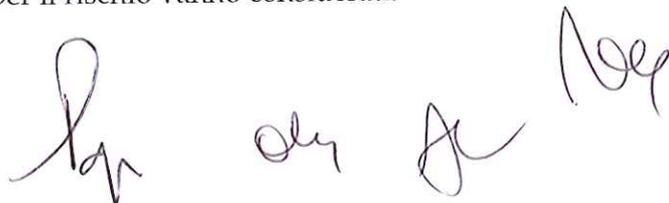
1. La formazione, secondo il principio della pari opportunità, coinvolgerà tutto il personale con apposita programmazione annuale, come da sempre;
2. Particolare attenzione sarà rivolta alla comunicazione interna ed esterna e si opererà individuando:
  - i tempi di realizzo
  - l'individuazione e la destinazione delle risorse necessarie
  - gli indicatori di valore da attribuire ai fini della valutazione sulla prestazione e per le progressioni.

Art. 6  
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:



- a. i due dipendenti della squadra operai esterna; l'importo mensile pro capite è previsto in € 30,00 in base alla presenza in servizio;
  - b. un componente dell'Ufficio Tecnico Comunale che opera 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 è previsto in € 30,00 in base alla presenza in servizio;
  - c. un dipendente dell'Area Servizi Generali al Cittadino per il rischio pertinente al costante tragitto fino alla Sede staccata di San Giorgio di Perlana; l'importo mensile è previsto in € 30,00 in base alla presenza in servizio;
  - d. un dipendente dell'Area Finanziaria Amministrativa per rischio connesso agli spostamenti esterni in ufficio postale o altro; l'importo mensile è previsto in € 8,33 in base alla presenza in servizio;
  - e. un dipendente dell'Area Servizi Generali al Cittadino per rischio pertinente agli spostamenti da e per la Biblioteca Comunale; l'importo mensile è previsto in € 8,33 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:

#### AREA TECNICA

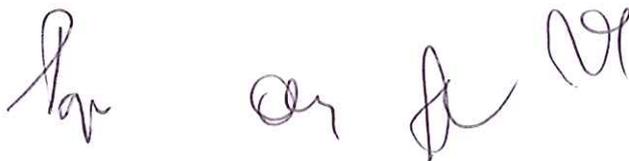
- n. 1 responsabile squadra operai € 1.000,00 all'anno;
- n. 1 Vice Responsabile Area Tecnica € 1.100,00 all'anno;
- n. 1 dipendente € 900,00 all'anno per la responsabilità amministrativa;

#### AREA SERVIZI GENERALI AL CITTADINO

- n. 1 Vice Responsabile Servizi Generali al Cittadino € 1.200,00 all'anno;
- n. 1 dipendente € 500,00 all'anno per la responsabilità della sede staccata di San Giorgio di Perlana;

#### AREA FINANZIARIA AMMINISTRATIVA

- n. 1 Vice Responsabile Area Ragioneria/Tributi/Personale/Segreteria/Sociale € 900,00 all'anno;
- n. 1 dipendente € 600,00 all'anno per la responsabilità legate a mansioni in ambito di ragioneria;
- n. 1 dipendente € 400,00 all'anno per la responsabilità della segreteria;
- n. 1 dipendente € 450,00 all'anno per la responsabilità di alcune mansioni relative all'ufficio tributi;



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. 1 dipendente per € 100,00 annui;
  - n. 1 dipendente per € 250,00 annui;
  - n. 7 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.  
€ 1,50 giornaliero in base alla presenza in servizio
7. il riparto per meritocrazia comprende una cifra destinata al riparto premiante, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali.

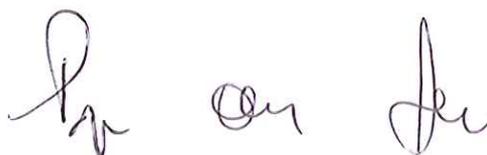
### Art. 7

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati, le parti concordano nel ritenere che il sistema della valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le Amministrazioni Locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni rese. Le risorse – attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance; dette risorse sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione delle precedenti indennità.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;

<u>PROGETTO</u>	<u>BUDGET</u>
<u>PROGETTO INFORMATICA</u>	<u>€ 1.500,00</u>
<u>PROGETTO PRONTA DISPONIBILITÀ</u>	<u>€ 2.000,00</u>
<u>PROGETTO BANCA DATI TRIBUTI</u>	<u>€ 1.500,00</u>
<u>PROGETTO PUBBLICAZIONI ON LINE IN ASSENZA MESSO</u>	<u>€ 1.000,00</u>

TOT. € 6.000,00





IL RIPARTO PER MERITOCRAZIA:

Comprende una cifra residua destinata al riparto premiante, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali.

Con riferimento alle somme da ripartire con il sistema meritocratico, la produttività verrà liquidata al personale dipendente, con l'utilizzo di apposite schede di valutazione; il budget relativo sarà ripartito per Area, previa valutazione annua effettuata a cura del Responsabile del Servizio competente per il proprio personale, da rendicontare al Segretario Generale ed all'Amministrazione Comunale, nell'organo della Giunta Comunale.

Il riparto delle somme meritocratiche pure, sarà corrisposto in base 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. L'importo anno 2017 è di € 5.586,43.

**Tabella Scheda di Valutazione Dipendenti Comunali  
Anno 2017**

Analisi annua da effettuare e rendicontare a cura del Responsabile di Servizio competente al Segretario Comunale 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
------	-----	-----------------------

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature 'Lan' is written below the number 6. To its right are several other handwritten marks, including 'an' and 'Au'.

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
------	-----	-----------------------

*Na*

7 *Pa* *on* *de*

## Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

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

Il Responsabile del Servizio \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

### Art. 8

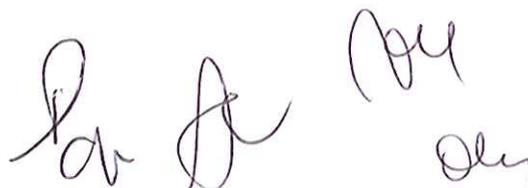
#### Compensi previsti per specifiche disposizioni di legge

Le fattispecie di compensi che ricorrono tra quelli riconducibili ai Fondi incentivo di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/16 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale" si riferiscono a incentivi per un importo presunto € 4.000,00. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali, con atto del responsabile del Settore competente.

### Art. 9

#### Progressione economica nella categoria

1. Con l'entrata in vigore della legge di stabilità 190/2014, non sono stati prorogati gli interventi contenuti nell'art. 9 del d.l. 78/2010 (legge 122/2010) commi 1, 2, 2-bis e parte del comma 21 al 31 dicembre 2015 e dunque, tornano ad essere liberi da vincoli e congelamenti.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 9 comma 1 del CCNL 11.04.2008 che riprende l'art. 5 del CCNL 31.03.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. Nel caso in cui l'Ente preveda la possibilità di ricorrere a tale istituto, in aggiunta al criterio citato, inserito nel CCNL 11.04.2008, rimangono validi i criteri di attribuzione legati alla valutazione del Responsabile di Area, per i dipendenti, e del Segretario per i Capi Area.
3. 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.



## Criteria

L'istituto della progressione economica orizzontale, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili 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. A tale istituto si applica il sistema di misurazione e valutazione della Performance.

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. 7 per il riparto delle somme meritocratiche pure al raggiungimento, nella maggior parte dell'analisi, del punteggio di "almeno 7".

Ugualmente, per i Responsabili d'Area, apposita Scheda di Valutazione sarà compilata dal Segretario Comunale 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.

Per l'anno 2017 l'Ente prevede l'attribuzione di progressioni economiche di categoria per € 2.683,84, su base meritocratica, di sviluppo delle competenze professionali, impegno e qualità delle prestazioni.

### 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 signature]*

9 *[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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 Comunale \_\_\_\_\_

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. 10

#### 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. 11  
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.

The page contains three handwritten signatures in black ink. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right. They appear to be initials or names written in a cursive style.