

**Comune di Vigonovo (Provincia di Venezia)
CCDI ANNO 2017 – PARTE ECONOMICA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA 2017**

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, costituite in applicazione dell'art.5 del C.C.N.L. 1.4.1999, come sostituito dall'art.4 del CCNL 22/01/2004, composte da:

per la delegazione di parte pubblica i sigg.:

Dot.ssa Giuseppina Dalla Costa Segretario Comunale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dot. Fabio Arrighi Responsabile Area Economico-Finanziaria

Dot.ssa Silvia Nardo Responsabile Area Amministrativa

per la delegazione di parte sindacale:

I componenti la RSU Sigg.ri:

Dot.ssa Federica Barzon

Sig. Aldo Penazzato

Sig. Michele Sorgato

Le OO.SS. territoriali Sigg.ri :

C.G.I.L. Provinciale Sig. ~~Marco Busato~~ DA LIO GIANCARLO

C.I.S.L. Territoriale Sig. Simone Naletto

U.I.L. Provinciale Dott. Mario Ragno

Vista la deliberazione n. 20 del 24 febbraio 2014 con cui la Giunta comunale ha provveduto a nominare la delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 1998/2001;

Richiamati i verbali delle sedute del 9 marzo 2017 e del 2 ottobre 2017;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 14 febbraio 2017 con la quale l'organo esecutivo ha approvato la direttiva rivolta alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione della contrattazione integrativa decentrata personale non dirigente relativa all'anno 2017;

le parti hanno addivenuto all'attivazione dei seguenti istituti contrattuali:

- a. attivazione di progetti ex art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999 per un importo complessivo (oneri previdenziali ed assicurativi compresi) di €. 20.000,00 (deliberazione della Giunta comunale n 74 del 6 giugno 2017);
- b. riconoscimento dell'attribuzione dei compensi per indennità di rischio/disagio, indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. i) del CCNL 01.04.1999, indennità di reperibilità, indennità di maneggio valori, con finanziamento mediante quota variabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2017, iscritta ex art. 15, comma 2 con liquidazione annuale;
- c. consolidamento del sistema premiante dei dipendenti in funzione agli obiettivi raggiunti ed ai comportamenti tenuti, valorizzando il sistema meritocratico;
- d. conferma dell'erogazione delle quote rimanenti del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2017 – parte stabile e parte variabile (ex art. 15 comma 2) – sulla base della griglia di importi e dei criteri di valutazione approvati in seduta 10 dicembre 2015;
- e. aggiornamento dei criteri di attribuzione di progressioni economiche orizzontali con proposta di decorrenza dal 01.01.2010, dando atto che l'importo riservato all'attivazione dell'istituto viene quantificato in complessivi €. 750,00;

f. aggiornamento dei criteri di attribuzione di progressioni economiche orizzontali: inserimento del c.d. "credito valutativo".

Le parti sottoscrivono il seguente Accordo Collettivo Decentrato Integrativo – parte economica – anno 2017.

PREMESSA

Con il contratto decentrato integrativo le parti si propongono:

- di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
- di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti.
- di definire puntualmente i requisiti dei progetti ai fini della corretta applicazione dell'art. 15 c. 5 del CCNL 31/03/1999 e dell'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. 98/2011 convertito con modificazioni in legge n.111 del 15 luglio 2011.
- di recepire le indicazioni emerse nel protocollo sul lavoro pubblico definito il 3 maggio 2012 e sottoscritto dal Ministro della Funzione Pubblica, da un lato, dalle OO.SS. e dalle Regioni, Province e Comuni dall'altro, in data 10 maggio 2012.

PARTE I INQUADRAMENTO

Art. 1 Oggetto dell'ipotesi di accordo

1. Oggetto del contratto è l'organica disciplina degli istituti contrattuali, di livello decentrato, presso il Comune di Vigonovo.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica al personale non responsabile di P.O. in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato.
2. Esso ha validità annuale e conserva la sua efficacia fino al 31.12.2017, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di CCNL.

PARTE II DISCIPLINA NORMATIVA

Art. 3 Modalità di attuazione dell'art.17, comma 2, lettera a) del CCNL 31/03/1999

1. Le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b. le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, secondo la normativa vigente in materia e le disposizioni di cui al Regolamento sull'Ordinamento Uffici e Servizi dell'Ente.



d. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'analisi dei risultati conseguiti, della qualità della prestazione e del comportamento professionale, mediante applicazione della metodologia permanente di valutazione vigente nell'Ente.

2. I compensi per incentivare la produttività e migliorare i servizi (art.17, c.2, lettera a):

a. sono attribuibili al personale di tutti i settori coinvolti;

b. sono legati al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano delle performance;

c. sono finalizzati a premiare "una tantum" gli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali/quantitativo dei servizi nel breve periodo e le performance individuali ulteriori rispetto agli standard ordinari già remunerati con lo stipendio;

d. sono assegnati in via preventiva ai gruppi-lavoro (che coincidono con le aree) in ragione della numerosità del gruppo (senza considerare i titolari di posizione organizzativa) e della categoria di inquadramento secondo i seguenti coefficienti:

- cat.A coefficiente 1,00

- cat.B coefficiente 1,35

- cat.C coefficiente 1,50

- cat.D coefficiente 1,70

3. La verifica da parte del Responsabile di Posizione Organizzativa del grado di raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano delle performance determina la conferma o la proporzionale riduzione della quota di fondo preventivamente assegnata all'area od al gruppo.

4. Il riparto del fondo (confermato o rideterminato) fra i componenti il gruppo-lavoro è disposto dal responsabile di P.O. sulla base di una scheda di valutazione dell'apporto individuale di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi del PEG/piano delle performance in termini di prestazioni e di risultati.

5. Il momento di verifica e condivisione degli obiettivi e delle prestazioni attese, si svilupperà anche nel corso dell'intero esercizio, attraverso iniziative occasionali, informali e non strutturate, atte comunque ad orientare i collaboratori verso i risultati attesi.

6. La liquidazione del compenso incentivante la produttività, sia essa individuale che collettiva, sarà effettuata in diretta correlazione con il punteggio conseguito dal valutato, ancorché inserito in fasce di merito.

Art. 4 Incentivazione al miglioramento dei servizi e piani di razionalizzazione dei servizi con risorse aggiuntive

1. Per dare corretta applicazione all'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, si individua il seguente percorso:

a. Elaborazione di un progetto di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi istituzionali, con l'individuazione degli obiettivi e dei relativi elementi di verifica da parte dei responsabili, entro il 15 giugno dell'anno di riferimento;

b. individuazione, in sede di approvazione del bilancio, delle risorse destinate al finanziamento degli incentivi del personale legate all'incremento di servizi, con una diretta correlazione tra il progetto elaborato, le risorse messe a disposizione ed il personale coinvolto;

c. accertamento, a consuntivo, dell'effettivo conseguimento dei risultati preventivati; eventuali "economie" non saranno ripartibili;

d. erogazione degli incentivi in ragione di comprovato raggiungimento dei risultati attesi così come valutati sulla base degli indicatori oggetto di individuazione in ciascuna delle attività progettuali approvate con deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 6 giugno 2017

e. comunque la liquidazione delle spettanze avverrà in conformità a quanto prescritto nelle linee guida ARAN.

2. Le condizioni per l'attuazione della disciplina sono le seguenti:

a. i progetti devono necessariamente comportare un incremento della quantità e/o della qualità dei servizi prestati dall'ente ad alta visibilità interna ed esterna, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna documentabile e verificabile; i progetti si svolgono nell'ambito dell'orario di servizio.

b. ai miglioramenti determinati dai progetti deve essere data evidenza attraverso l'applicazione di opportuni indicatori quali-quantitativi.

c. Il risultato di ogni progetto deve essere verificabile attraverso adeguati sistemi di verifica e controllo ed il confronto con indicatori standard desumibili da:

I. risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente;

II. risultati ottenuti da altri enti (confronto con altre realtà similari).

III. bisogni e domande a cui occorre dare risposta;

IV. margini di miglioramento possibili, tenendo conto delle condizioni strutturali ("organizzative, tecniche e finanziarie") in cui l'ente opera.

d. I progetti devono essere conseguiti attraverso un apprezzabile ruolo attivo e determinante del personale interno.

e. Le risorse destinate ai progetti sono analiticamente quantificate e illustrate nella relazione finanziaria da allegare al contratto decentrato.

f. Le risorse, rese disponibili solo a consuntivo, saranno erogate dopo aver accertato i risultati.

g. Le risorse dovranno essere necessariamente previste nel bilancio annuale e nel PEG.

3. I progetti dovranno essere redatti, ai fini di una corretta leggibilità e verificabilità, secondo le indicazioni di legge.

Art. 5 Compensi destinati da specifiche disposizioni di legge (Art. 17, c.2, lett. g)

1. Trovano applicazione le disposizioni relative all'erogazione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, le cui risorse affluiscono al fondo ai sensi dell'art.15, c. 1 lettera k) del CCNL 1/04/1999:

a. per le operazioni di censimento con compensi erogati dall'ISTAT;

b. per altri compensi derivanti da disposizioni di legge (es. condono edilizio- D.L. 269/2003 convertito in legge 326/2003).

Art. 6 Altri compensi per particolari responsabilità (art.17, c.2, lett. i – art.36 CCNL 22/01/2004)

1. Sono riconosciute le seguenti professionalità destinatarie dell'indennità pari ad euro 300,00 di cui al presente articolo:

a. ufficiale di Stato Civile o d'Anagrafe

b. responsabile procedimento servizio tributi

2. L'attribuzione del compenso agli ufficiali di Stato civile e anagrafe decorre dal provvedimento di nomina da parte delle competenti autorità governative.

3. L'attribuzione del compenso al responsabile procedimento servizio tributi decorre dalla data del provvedimento di assegnazione al servizio adottato dal responsabile di P.O.

4. Gli importi sono erogati in un'unica soluzione posticipata entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

Art. 7 Reperibilità, rischio e disagio

1. L'indennità di reperibilità è attribuita secondo le disposizioni del CCNL già applicate nell'Ente e, precisamente:

a. l'indennità di reperibilità è applicata al personale individuato dal responsabile di P.O. di riferimento in base alla disciplina prevista da specifico atto amministrativo approvato dall'Amministrazione Comunale;

b. per quanto riguarda il rischio e disagio, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, la relativa indennità mensile determinata dalla contrattazione nazionale. L'indennità di rischio compete al personale descritto nell'allegato B) al DPR n.347/1983, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente. Viene individuato il seguente personale al quale trova applicazione il presente istituto contrattuale:

- personale operaio;
- operatori socio-sanitari;
- messi comunali.

PARTE III DISCIPLINA ECONOMICA - ANNO 2017

Quantificazione e utilizzo delle risorse stabili e variabili

Art. 8 Quantificazione delle risorse

1. Le parti prendono atto della quantificazione del fondo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2017, effettuata dall'Amministrazione, come risultante dall'allegato A del presente accordo.

Art. 9 Destinazione delle risorse decentrate

1. Le parti convengono di destinare il fondo, come sopra determinato, secondo il quadro di utilizzo di cui all'allegato B al presente accordo, tenuto conto di quanto enunciato nei seguenti articoli.

Art. 10 Progressioni economiche orizzontali

1. Le parti convengono di promuovere l'attivazione di progressioni economiche orizzontali per l'anno 2017 con decorrenza dal 01.01.2017, per un importo massimo di €. 750,00.

2. Le parti convengono altresì l'aggiornamento dei criteri di attribuzione di progressioni economiche orizzontali con proposta di decorrenza dal 01.01.2010. nonché l'inserimento del c.d. "credito valutativo".

Art. 11 Finanziamento delle Indennità di reperibilità, rischio e disagio

1. Sono finanziate con le risorse variabili gli istituti relativi alla reperibilità ed alle indennità di rischio e disagio nonché i compensi per particolari responsabilità.

PARTE IV NORME FINALI

At. 12 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti

Letto, confermato e sottoscritto.

Dott.ssa Giuseppina Dalla Costa Segretario Comunale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Fabio Arrighi Responsabile Area Economico-Finanziaria

Dott.ssa Silvia Nardo Responsabile Area Amministrativa

Dott.ssa Federica Barzon

Sig. Aldo Penazzato

Sig. Michele Sorgato

C.G.I.L. Provinciale Sig. Marco Busato

C.I.S.L. Territoriale Sig. Simone Naletto

U.I.L. Provinciale Dott. Mario Ragno

Letto confermato e sottoscritto.

Dott.ssa Giuseppina Dalla Costa Segretario Comunale e Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica *Giuseppina Dalla Costa*

Dott. Fabio Arrighi Responsabile Area Economico-Finanziaria

Dott.ssa Silvia Nardo Responsabile Area Amministrativa

Dott.ssa Federica Barzon

Sig. Aldo Penazzato

Sig. Michele Sorgato *DA LUO GIANCARLO*

C.G.I.L. Provinciale Sig. Marco Busato

C.I.S.L. Territoriale Sig. Simone Naletto

U.I.L. Provinciale Dott. Mario Ragno

Giuseppina Dalla Costa
Fabio Arrighi
Michele Sorgato
Simone Naletto
Mario Ragno