



COMUNE DI MAROSTICA

VIA L. TEMPESTA, 17 - 36063 MAROSTICA (VICENZA)

Codice Fiscale 82000830248
Partita IVA. 00255650244
www.comune.marostica.vi.it
pec: marostica.vi@cert.ip-veneto.net

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO – PARTE ECONOMICA ANNO 2015 – DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI MAROSTICA, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI.

Il giorno SETTE OTTOBRE duemilasedici (07/10/2016) nella sede municipale di Marostica ha avuto luogo l'incontro

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica nella persona della

Dr.ssa Roberta Di Como, Segretario Generale

E

le **Organizzazioni Sindacali**, la cui delegazione risulta composta da

R.S.U.

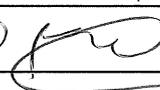
**RAPPRESENTANTI DELLE
ORGANIZZAZIONI SINDACALI
TERRITORIALI DI CATEGORIA**

ZAMINATO SAINA

MARCON NICOLA

franco Bietinis

CAROLA PAGGIN UIL FPL

80  FI CGIL

Le parti, a seguito delle riunioni di contrattazione decentrata tenutesi nei giorni 14.10.2015, 11.11.2015, 17.12.2015, , 30.12.2015, 17.2.2016, 9.3.2016, 23.3.2016, 11.4.2016, vista la preintesa sottoscritta l' 11.4.2016 e la deliberazione della Giunta n. 88/2016

Sottoscrivono

il seguente contratto contratto collettivo decentrato – parte economica - ai sensi dell'art. 4 del ccnl 22.1.2004 relativo all'anno 2015:

25 01



art. 1

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31, c. 2 del citato ccnl 22.1.2004 e tenuto conto di quanto disposto dall'art. 9, comma 2\bis del d.l. 78/2010, sono quantificate per il 2015 in euro **170.373,53** come risulta dal prospetto allegato;

art. 2

Le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità di cui all'art. 31, c. 3 del ccnl 22.1.2004 sono quantificate per il 2015 in euro **27.207,76**, inclusi i fondi destinati in base a specifiche disposizioni di legge (Ici ed incentivi per progettazione e pianificazione) come risulta dal prospetto allegato.

art. 3

La ripartizione delle disponibilità di fondi di cui ai precedenti art. 1 e 2, pari a complessivi € **197.581,29** è la seguente

- A) € 61.246,00** per progressioni orizzontali (già attribuite)
- B) € 27.576,00** per indennità di comparto
- C) € 19.000,00** per retribuire le indennità di rischio, reperibilità e asilo nido;
- D) € 1.015,00** per indennità art. 37 ccnl 5.7.1995;
- E) € 25.955,93** per incentivo i.c.i., progettazione e pianificazione;

art. 4

La somma residua, pari ad € **62.788,36** viene destinata alle seguenti finalità:

- a) **€ 17.500,00** per compensare esercizio di compiti con specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. F ed I del ccnl 1.4.1999 ed art. 36 ccnl 14.9.2000);
- b) **€ 29.688,36** per incentivare la produttività e il merito individuale (valutazione mediante sistema di valutazione individuale) – (art. 17 comma 2 lett. “a” ccnl 1.4.1999);
- c) **€ 5.600,00** per finanziare i seguenti progetti finalizzati alla produttività (art. 17 comma 2 lett. “a” ccnl 1.4.1999):
 - 1. disponibilità, emergenza meteo e manifestazioni di particolare rilevanza Area 3[^] (€ 3.500,00);
 - 2. progetto nido prolungamento attività - art. 31 c. 5 ccnl 14.9.2000 - (€ 2.100,00)
- d) **€ 10.000,00** per finanziare nuove progressioni economiche anno 2015.

Le economie realizzate sull'impiego di cui alla lett. a) vanno ad incrementare per pari quota il fondo di cui alla lett. c)1 (disponibilità, emergenze meteo e manifestazioni di particolare rilevanza) se il fondo a ciò destinato non sia sufficiente. Le economie eventualmente realizzate sugli impieghi di cui alle lett. a) e c) vanno ad incrementare per pari quote il fondo di cui alla lett. b).

Le economie eventualmente accertate sugli utilizzi individuati al precedente art. 3, punti A) B) C) D) saranno utilizzate per finanziare le finalità di cui al presente articolo secondo i criteri nello stesso indicati.

art. 5

La assegnazione e ripartizione dell'incentivo di cui alla lett. a) dell'art. 4 è effettuata dal Segretario Generale su proposta dei responsabili di Area. I particolari ruoli e/o di compiti il cui esercizio comporta specifiche responsabilità devono essere espressamente attribuiti (in applicazione dell'art. art. 17, comma 2, lett. F ed I del ccnl 1.4.1999 ed art. 36 ccnl 14.9.2000). In particolare si considerano le funzioni di capo ufficio, di sostituto del responsabile di area, di responsabile di particolari procedimenti complessi, le mansioni plurime che comportano responsabilità specifiche, l'attività di coordinamento di squadre o gruppi di lavoro, le funzioni di ufficiale di anagrafe e stato civile, le funzioni di economo.

L'incentivo va determinato secondo principi di proporzionalità, tenendo conto dell'orario di lavoro, della durata dell'incarico, dell'entità della responsabilità/coordinamento ecc.

Le ordinarie responsabilità istruttoria e/o di procedimento non rientrano in tale incentivo.

Ove possibile dette indennità vanno predeterminate.

art. 6

L'erogazione della produttività individuale di cui al precedente art. 4 lett. b) è effettuata sulla base della valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti secondo la metodologia permanente di valutazione, finalizzata ad escludere ogni forma di corresponsione indifferenziata e a valorizzare la qualità del lavoro svolto. Essa è collegata necessariamente alla qualità dei prodotti e dei servizi resi.

La valutazione individuale viene eseguita secondo la metodologia indicata nel regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 56/2011 e dei provvedimenti integrativi.

La valutazione annuale è eseguita secondo i seguenti criteri:

- proporzionalità rispetto alle responsabilità ed i compiti dei lavoratori
- giusto procedimento (colloqui previsti per la fase iniziale, media, finale)
- potere di verifica da parte del lavoratore
- attenzione al contenuto professionale della prestazione.

La valutazione è eseguita nei confronti di tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente. Per l'anno 2015 accedono alla ripartizione delle risorse di cui all'art. 4 lett. b) tutti i dipendenti a tempo indeterminato.

I dipendenti che accedono agli incentivi c.d. "Ici" e "Merloni", partecipano alla ripartizione delle risorse di cui all'art. 4 lett. b) secondo un criterio che considera singolarmente i valori degli incentivi spettanti e poi li confronta con la seguente modalità:

- Attribuzione della valutazione e calcolo dell'importo della produttività spettante al dipendente (importo A)
- Quantificazione dell'importo presunto spettante a ciascun dipendente nell'anno per incentivi Ici o Merloni (importo B)
- Se l'importo B è maggiore dell'importo A si eroga solo l'importo B;
- Se l'importo A è maggiore dell'importo B si eroga l'importo B per intero e l'importo A per la differenza (A-B).

art. 7

Relativamente alla quota di fondo destinata a finanziare i progetti finalizzati alla produttività (art. 4, punto c – produttività per progetti/gruppi) e al miglioramento dei servizi, ogni Responsabile di Area definisce e propone i progetti, i soggetti coinvolti, l'importo assegnato ad ogni progetto, i criteri di ripartizione dell'incentivo, secondo lo schema elaborato che fa parte del sistema di valutazione (v. Allegato A alla D.G.C. n. 116 del 6.10.2011 "metodologia permanente di controllo qualità" – provvedimento integrativo del regolamento di disciplina della misurazione,

valutazione, integrità e trasparenza della performance – articolo 8, utilizzato anche per la redazione dei piani operativi della performance allegati al peg).

I criteri di ripartizione attengono alla responsabilità e annualità della prestazione richiesta, all'impegno e orientamento al risultato espressi.

Al termine dell'anno ogni responsabile predispone il rendiconto sull'attuazione del progetto e propone in modo motivato la quota da assegnare ad ogni dipendente con le modalità di seguito riportate.

Il Segretario Generale provvede alla definitiva attribuzione del compenso.

La quota destinata al progetto è erogata in misura proporzionale all'attuazione dello stesso. Nell'ambito della quota erogabile, la ripartizione per ogni dipendente è effettuata a seguito di valutazione secondo i criteri sopra indicati.

Accedono alla ripartizione delle risorse di cui all'art. 4, lett. c), tutti i dipendenti con esclusione di coloro che percepiscono i compensi:

- di cui alla l. 163/2006 (progettazione/pianificazione),
- per il recupero i.c.i.

In deroga all'esclusione sopra specificata i dipendenti che partecipano al progetto "disponibilità, emergenza meteo e manifestazioni di particolare rilevanza" accedono alla ripartizione delle risorse assegnate. Il relativo compenso sarà definito con le modalità proposte dal Responsabile dell' Area 3^ ed approvate dal Segretario Generale, e verrà erogato in relazione alle prestazioni effettuate dai dipendenti coinvolti.

art. 8

CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

requisiti di accesso:

1. assunzione presso il Comune di Marostica antecedente all'1.1.2010
2. non aver avuto PEO dall'anno 2010
3. essere in servizio alla data di avvio della selezione;

I passaggi per la progressione orizzontale saranno attribuiti applicando i seguenti criteri :

<i>CATEGORI</i> <i>A</i>	<i>ESPERIENZA</i> <i>ACQUISITA</i> <i>punteggio massimo</i>	<i>VALUTAZIONE</i> <i>punteggio massimo</i>	<i>TOTALE</i>
<i>B</i>	35	65	100
<i>C</i>	25	75	100
<i>D</i>	15	85	100

- 1) **ESPERIENZA ACQUISITA:**
servizi presso il Comuni di Marostica:
3 punti per ogni anno (0,25 per ogni mese o frazione se superiore a metà mese) di servizio nella stessa posizione economica; si considera una **anzianità massima di 15 anni**;
- 2) **VALUTAZIONE:**
Periodo oggetto di valutazione è l'anno 2016.

La progressione economica è attribuita – *con decorrenza 1.1.2016* - con determinazione del Segretario Generale a tutto il personale dipendente utilmente collocato nella graduatoria formata, a seguito di selezione, con l'applicazione dei criteri generali di cui sopra.

Potranno essere attribuite le progressioni all'interno di ciascuna categoria (B, C, D) fino ad esaurimento della somma totale stanziata per il 2015, pari ad € **10.000,00**, ripartita tra le categorie negli importi risultanti dalla moltiplicazione della somma stanziata, di cui sopra, per il rapporto tra totale delle retribuzioni del personale per ciascuna categoria e totale complessivo delle retribuzioni del personale dipendente, come quantificate alla data del presente accordo.

Le eventuali economie che risultano a seguito dell'attribuzione di tutte le possibili progressioni per ciascuna categoria sono ulteriormente ripartite, nel caso in cui il totale delle economie lo consenta, come segue:

- viene attribuita una ulteriore progressione al primo degli esclusi della categoria per il quale il costo della progressione stessa più si avvicina in termini percentuali al resto della propria categoria (tale resto deve essere superiore al 50% del valore del passaggio economico da attribuire);
- nel caso in cui vi siano ulteriori resti, e questi siano sufficienti, viene attribuita una progressione economica al primo degli esclusi della categoria che più si avvicina alla somma dei resti (che deve essere superiore al 50% del valore del passaggio economico da attribuire);

L' eventuale economia che risultano a seguito dell'attribuzione di tutte le possibili progressioni economiche come sopra esposto è portata ad incremento del fondo "produttività individuale", erogato previa valutazione-controllo qualità.

In caso di parità di punti tra più dipendenti, la precedenza nella collocazione in graduatoria sarà determinata con il seguente ordine:

1. dalla maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Marostica
2. dal minor numero di progressioni economiche orizzontali già acquisite;

Art. 9

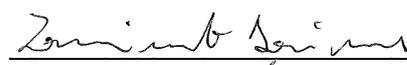
Le parti danno atto che qualora risulti accertato che derivi dalla presente intesa il superamento delle spese del personale dai limiti imposti dagli indirizzi generali assunti in materia di contrattazione collettiva nazionale, le corrispondenti clausole contrattuali sono immediatamente sospese ed è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.

**IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE**

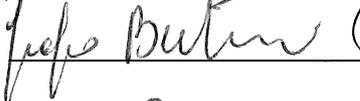
**LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI**

Dr.ssa Roberta DI COMO









 UIL FPL
 FLCGIL

Nel recepire le indicazioni delle Rappresentanze Sindacali, come anche formalizzate nel documento del 23.3.2016, ed al fine di migliorare il vigente sistema di valutazione il Segretario Generale, Responsabile della gestione del personale, si farà promotore di un incontro con tutti i Responsabili di posizione organizzativa al fine di

- a) uniformare i criteri di valutazione tra le diverse aree;
- b) prevedere un confronto intermedio con i dipendenti sull'attività di valutazione entro la metà del corrente anno;
- c) coinvolgere nell'attività valutativa, ai fini del supporto, il responsabile dell'ufficio quando i collaboratori da valutare operino in posizione decentrata;

La valutazione effettuata dal personale incaricato di posizione organizzativa nei confronti dei dipendenti inquadrati nella cat. D, appartenenti alla stessa area, sarà oggetto di monitoraggio da parte del Nucleo di Valutazione al fine di salvaguardare la correttezza della valutazione stessa e per evitare ogni possibile conflitto di interessi.

Tutto il personale sarà adeguatamente informato della procedura selettiva di attribuzione delle p.e.o. di cui al presente accordo decentrato.

Al fine della necessaria omogeneizzazione dei dati riguardanti la valutazione si utilizzerà per ciascun dipendente il valore assoluto dato dal rapporto tra la valutazione attribuita ed il valore massimo attribuibile in relazione alla composizione della scheda di valutazione, moltiplicato per 100. Si otterrà quindi che il punteggio massimo ottenibile in valore assoluto sarà per tutti i dipendenti pari a 100.

Per il calcolo del punteggio attribuito a ciascun dipendente ai fini della graduatoria si utilizza la tabella di cui sopra anche per indicare le percentuali di riproporzionamento dei valori assoluti assegnati per ciascuna categoria, così che il dipendente che abbia la massima anzianità di servizio (15 anni, pari a 45 punti in valore assoluto) ed il massimo punteggio di valutazione (100 in valore assoluto) avrà attribuito un punteggio di 35 + 65 (cat. B), 25 + 75 (cat. C), 15 + 85 (cat. D). Per chi non abbia ottenuto il massimo punteggio nei due parametri si procederà ad una riduzione proporzionale impiegando i valori indicati nella stessa tabella.

Si vedano gli esempi di seguito riportati: si considera un dipendente con anzianità di anni 10 (10x3= p. 30) e valutazione di p. 73 in valore assoluto (nell'esempio il dato è la risultante dal rapporto tra il punteggio effettivamente conseguito dal dipendente – pari a 46,75 - ed il massimo ottenibile – pari a 64)

cat. B:

<i>ESPERIENZA ACQUISITA</i>	<i>VALUTAZIONE</i>	<i>TOTALE</i>
$30 / 45 \times 35 = 23,33$	$73 / 100 \times 65 = 47,45$	$23,33 + 47,45 = 70,78$

pari quindi a punti **70,78**.

cat. C:

<i>ESPERIENZA ACQUISITA</i>	<i>VALUTAZIONE</i>	<i>TOTALE</i>
$30 / 45 \times 25 = 16,67$	$73 / 100 \times 75 = 54,75$	$16,67 + 54,75 = 71,42$

pari quindi a punti **71,42**.

cat. D:

<i>ESPERIENZA ACQUISITA</i>	<i>VALUTAZIONE</i>	<i>TOTALE</i>
$30 / 45 \times 15 = 10,00$	$73 / 100 \times 85 = 62,05$	$10,00 + 62,05 = 72,05$

pari quindi a punti **72,05**.



QUANTIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE 2015

RISORSE DECENTRATE STABILI

CCNL 22.1.2004 ART. 31 – disciplina delle “risorse decentrate”

Comma 2

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2004 secondo la previgente disciplina contrattuale e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 vengono definite in un unico importo, che resta confermato, con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi

132.591,75

CCNL 9.5.2006 art 4 – incrementi delle risorse decentrate

Comma 1

Dal 2006 incremento delle risorse decentrate dello 0,5% del monte salari 2003 esclusa la dirigenza

7.608,48

CCNL 22.1.2004 ART. 32 – incrementi delle risorse decentrate

Comma 1

Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate dall'anno 2003 di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001

9.183,46

Comma 2

Gli enti incrementano ulteriormente e le risorse decentrate indicate nel comma 1 con decorrenza dall'anno 2003 con importo corrispondente allo 0,50% del monte salari

7.406,01

CCNL 5.10.2001 art 4 – incrementi delle risorse decentrate

Comma 2

Le risorse decentrate sono integrate dalla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio sino al 31.12.2014

9.011,12

dall' 01.01.2015

1.450,95

CCNL 11.1.2008 art 8 – incrementi delle risorse decentrate

Comma 2

Dal 2008 è incremento delle risorse decentrate dello 0,6% del monte salari 2005 esclusa la dirigenza

8.472,96

a) TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI 2015

175.724,73

b) RIDUZIONE RISORSE STABILI 2015 circolare 20/2015

R.G.S.

1) Riduzione 2014 per limiti tetto 2010

2.796,18

2) decurtazione 2014 per riduzione percentuale del personale 2014 su 2010

2.555,02

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI 2015 a) – b1) – b2)

170.373,53

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
CCNL 5.1.2001	
art 4 e CCNL 1.4.1999 art. 15, comma 1, lett. K Comma 3 Risorse da specifiche disposizioni di legge	
Remunerazione attività di recupero Ici	8.431,50
Progettazione	17.524,43
CCNL 1.4.1999	
art 15 Comma 5 incremento del fondo conseguente a processi di attivazione di nuovi servizi o di riorganizzazione	0
art 17 Comma 5 Le somme non utilizzate del fondo 2013 sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo	00
Art. 14, comma 3 risparmi lavoro straordinario anno precedente	1.251,83
a) TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI 2015	27.207,76
b) RIDUZIONE FONDO 2015 circolare 20/2015 R.G.S.	
1) Riduzione 2014 per limiti tetto 2010	0
2) decurtazione 2014 per riduzione percentuale del personale 2014 su 2010 (già inclusa nell'importo sub a)	392,59
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI 2015 = a)	27.207,76
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	197.581,29

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE		
Utilizzo vincolato RISORSE FISSE	TOTALE	108.837,00
INDENNITÀ DI COMPARTO Art. 33 ccnl 22.1.2004		27.576,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, let t. b		61.246,00
INDENNITÀ DI RISCHIO Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "d" ed art. 37 ccnl 14.9.2000		4.000,00
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "d" ed art. 23 ccnl 14.9.2000		10.000,00
INDENNITÀ ASILO NIDO Art. 31 ccnl 14.9.2000		5.000,00
INDENNITÀ DI FUNZIONE EX 8^ Q.F. Art. 37, comma 4, ccnl 5.7.1995		1.015,00
Utilizzo da contrattare RISORSE FISSE	TOTALE	62.788,36

PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. b	29.688,36
PRODUTTIVITÀ SU PROGETTI Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. b	5.600,00
COMPITI CON SPECIFICHE RESPONSABILITÀ Art. 17 ccnl 1.4.1999, comma 2, lett. "f" ed "i" e art. 36 ccnl 14.9.2000	17.500,00
Progressioni economiche anno 2015	10.000,00

Utilizzo RISORSE VARIABILI	TOTALE	€ 25.955,93
INCENTIVO I.C.I. Art. 17 comma 2, lett. G ccnl 1.4.1999,	8.431,50	
INCENTIVO PROGETTAZIONE Art. 17 comma 2, lett. G ccnl 1.4.1999,	17.524,43	

TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 197.581,29
---	---------------------

Handwritten signature: s. g. for p. b. S

Handwritten signature: R. B. y