



COMUNE DI CAMISANO VICENTINO

(PROVINCIA DI VICENZA)

Piazza Umberto I° n. 1 - 36043 Camisano Vicentino (Vi)

Cod. Fiscale 80007050240

P.I. 00566310249

SERVIZIO PERSONALE

TEL. 0444/419912 // FAX. 0444/419960 // E-MAIL personale@comune.camisanovicentino.vi.it


CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI CAMISANO VICENTINO ANNO 2013

A seguito dell'incontro della contrattazione decentrata, tenutosi il giorno 8 agosto 2013, con il quale è stata sottoscritta l'ipotesi del CCDI anno 2013;

Vista la deliberazione di G.C. n. 214 in data 28 novembre 2013 con la quale, a seguito parere favorevole espresso dal Revisore Unico dell'Ente sulla compatibilità dei costi della pre-intesa con i vincoli di bilancio, la Giunta Comunale autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del CCDI anno 2013;

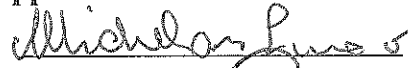


In data odierna le parti sottoscrivono l'allegato CCDI anno 2013;

La delegazione di parte pubblica (nominata con deliberazione G.C. n 51/2010):


Presidente DE VITA DOTT. MARIO

Componenti: PICCOLO RAG. CARLA


La delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Organizzazioni Sindacali territoriali


C.S.A. RAG. Ribedi della castaneta
più espressa in il C.C.N. 1° anno 2012
firmata esclusivamente in le
parti che ritiene legittime Uil-Frc.



Articolo 1

(Campo di applicazione e durata)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale non incaricato di funzioni dirigenziali, dipendente dall'Amministrazione Comunale di Camisano Vicentino, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale e determinato in sostituzione di personale di ruolo e dopo un periodo di servizio continuativo non inferiore a 12 mesi.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2

(Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 relativo all'anno 2013 e riduzione ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010)

1. Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato, per la parte stabile, in € 168.691,00 con determinazione n. 786/RCG in data 17-07-2013 e, per la parte variabile, in € 62.274,00, sulla base della deliberazione della Giunta Comunale n. 77 in data 09/05/2013, come riportato e dettagliato nell'allegata tabella (Allegato n. 1);
2. Si dà atto che in ossequio al disposto dell'art.9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010 dovrebbero essere applicate riduzioni del fondo suddetto in quanto nell'anno 2013 è avvenuta la cessazione di n. 1 unità di personale in servizio.
3. Il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2013 viene comunque confermato nello stesso importo dell'anno 2012. Al riguardo si precisa che a febbraio 2013 è cessata una unità di ruolo nell'Area "Servizi Tecnici". Conseguentemente il fondo andrebbe ridotto di € 2.741,00, così quantificati:
 - a. Riduzione risorse fisse = € 2.227,00
 - b. Riduzione risorse variabili = € 514,00

Peraltro l'Amministrazione è intenzionata ad avvalersi delle limitate possibilità offerte dalla vigente normativa per assumere una nuova unità di ruolo e, quindi, la quota predetta pari a € 2.741,00 viene mantenuta nel fondo a quest'unico fine e verrà utilizzata solo se si avvererà la suindicata condizione attraverso l'assunzione di un altro dipendente di ruolo.

Articolo 3

(Risorse destinate all'erogazione dei compensi incentivanti la produttività)

1. L'attribuzione al personale dei compensi incentivanti la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e al miglioramento quali-quantitativo dei servizi verificato attraverso la valutazione della performance organizzativa e individuale.
2. L'attribuzione degli incentivi collegati al miglioramento della produttività non potrà avvenire in assenza di apposita verifica dell'organismo di valutazione sul raggiungimento dei risultati previsti dal piano della performance, certificata o in sede di verifica sul mantenimento degli equilibri di bilancio (prevista entro il 30 settembre) dell'anno di competenza o di relazione sul piano della performance (prevista entro il 30 giugno dell'anno successivo).

Michela Lucarelli
Redaelli

[Signature]

[Signature]



Articolo 4

(Incentivi collegati alla realizzazione di progetti)

1. Per l'anno 2013, ai dipendenti coinvolti nella realizzazione dei seguenti progetti e attività, sono riconosciuti gli incentivi di seguito specificati:

N.	TIPOLOGIA PROGETTO O ATTIVITÀ	RIF. NORMATIVO INCENTIVI	IMPORTO PRESUNTO COMPLESSIVO A VALERE SUL FONDO RISORSE DECENTRATE
1)	Progettazione urbanistica o attività di cui all'art. 92 del D.lgs 163/2006 e successive ii. e mm.	Incentivi previsti dal regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 64 in data 01-04-2008	€ 11.000,00
2)	Recupero evasione ICI a seguito attività di accertamento	Incentivi previsti dall'accordo decentrato approvato con deliberazioni di G.C. n. 206 in data 11-11-2010 e n. 29 del 10-2-2011.	€ 6.000,00
3)	Progetto pattuglie notturne e vigilanza manifestazioni polizia Locali	Incentivi previsti dal progetto predisposto dal Responsabile del servizio	€ 7.020,00
4)	Mercato Sicuro	Incentivi previsti dal progetto predisposto dai Responsabili Aree "Servizi tecnici" e "Polizia Locale"	€ 3.300,00 (AREA SERVIZI TECNICI) € 7.800,00 (AREA POLIZIA LOCALE)
5)	Piano di interventi tecnico/operativi di emergenza sul territorio comunale	Incentivi previsti dal progetto predisposto dal Responsabile del servizio Area "Servizi tecnici"	€ 22.000,00

Articolo 5

(Incentivi collegati alla valutazione della performance)

1. L'importo da assegnare a ciascuna Area sarà attribuito con il sistema del budget calcolato in relazione al numero dei dipendenti assegnati e ai parametri indicati, per categoria di appartenenza, come da seguente tabella:

	PARAMETRO
A	1000
B1	1100
B3	1200
C	1350
D1	1500



2. L'utilizzo del budget determinato con i parametri sopra indicati per il riconoscimento ai dipendenti di ciascuna area del premio individuale è legato alla realizzazione in misura non

inferiore all'80% degli obiettivi e dei risultati attesi previsti, nell'ambito di ciascuna area, dal Piano della Performance.

3. Qualora nell'ambito di una o più aree la suddetta percentuale risultasse ricompresa tra il 50% e il 79%, il suddetto budget sarà ridotto del 40% (quaranta per cento) e la differenza confluirà nel fondo per l'anno 2014, come previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL 01-04-1999.
4. Nel caso in cui la suddetta percentuale risultasse inferiore al 50%, ai dipendenti dell'Area interessata non verrà erogato il premio individuale e la conseguente economia confluirà nel fondo per l'anno 2014, come previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL 01-04-1999.
5. Il grado di raggiungimento dei risultati attesi, così come indicati nel piano della performance sarà certificato dall'organismo di valutazione che, a tal fine, considererà non influenti sulla valutazione gli obiettivi che risultassero irrealizzabili per cause oggettivamente non imputabili al personale.
6. Nell'ambito del budget determinato ai sensi dei precedenti commi 2 e 3, ai dipendenti di ciascuna area il premio individuale sarà assegnato in base al punteggio ottenuto con l'allegata scheda di valutazione (allegato 2).
7. In fase di assegnazione del premio individuale ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.
8. Si dà atto che il criterio di valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà applicato anche ai fini della liquidazione della retribuzione di risultato prevista per i Responsabili di area.

Articolo 6

(Indennità)

1. In applicazione dei CCNL nel tempo vigenti, si riconoscono ai dipendenti le seguenti indennità:

TIPOLOGIA INDENNITÀ	RIFERIMENTO CCNL	IMPORTO ANNUO LORDO INDIVIDUALE
1. Specifiche responsabilità (con attribuzione formale di competenze che impegnano l'Ente anche all'esterno)	Art. 17, c.2 lett.f) CCNL 01-04-1999 lett. sostituita dall'art. 7, c.1, CCNL 09-05-2006	€ 2.500,00
2. Specifiche responsabilità (istruttoria procedimenti) cat. D e C	Art. 17, c.2 lett.f) CCNL 01-04-1999 lett. sostituita dall'art. 7, c.1, CCNL 09-05-2006	€ 1.590,00
3. Specifiche responsabilità anche verso l'utenza (cat. B e C)	Art. 17, c.2 lett.f) CCNL 01-04-1999 lett. sostituita dall'art. 7, c.1, CCNL 09-05-2006	€ 1.010,00 € 180,00 (Capo operai)
4. Indennità di rischio	Art. 37 CCNL 14-09-2000 come modificato dall'art. 41 del CCNL 22-01-2004	€ 360,00
5. Indennità disagio (funzioni necroforo)	Art. 17, c.2 lett.e) CCNL 01-04-1999	€ 540,00 € 30,00 (funerali sabato per rientro in servizio 2^ persona)



6. Indennità maneggio valori	Art. 36 CCNL 14-09-2000	€ 400,00
------------------------------	-------------------------	----------

2. All'individuazione dei destinatari delle indennità provvederà il Segretario generale su proposta del Responsabile di Area.
3. Le indennità suddette potranno essere riconosciute soltanto dopo il superamento del periodo di prova previsto dal CCNL sottoscritto il 6 luglio 1995 art. 14-bis (due mesi per le qualifiche fino alla quarta ora cat. A e B, sei mesi per le restanti qualifiche ora B3, C e D).
4. Le indennità competono soltanto per i periodi di effettivo servizio.

Articolo 7

(Interpretazione autentica)

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontreranno tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

Articolo 8

(Norma transitoria)

1. Per quanto non espressamente specificato nel presente contratto si intendono confermate le clausole dell'ultimo CCDI sottoscritto e di quelle precedenti in esso espressamente richiamate, purchè compatibili con i sopravvenuti CCNL.

Allegati:

1. Fondo per le risorse decentrate anno 2013 (costituzione e utilizzo).
2. Scheda di valutazione per il riconoscimento del premio individuale.



03 DIC. 2013

Michelangelo Syano
[Signature]

CCDI_2013.doc

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

Pagina 5

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE
ANNO 2013**

COGNOME: _____ NOME: _____
 AREA: _____ SERVIZIO: _____
 CATEGORIA: _____ POSIZIONE ECONOMICA: _____
 PROFILO PROFESSIONALE: _____

Elementi di valutazione

1. *Punteggio attribuito a seguito dalla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area e della Performance organizzativa dell'unità di appartenenza (su certificazione Nucleo di Valutazione)* **Max 30 punti**

2. *Valutazione da parte del Titolare Posizione Organizzativa* **Max 70 punti**

1. Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza con adeguati livelli di autonomia e iniziativa personale	da 0 a 10	
2. Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi	da 0 a 10	
3. Capacità di relazionarsi con l'utenza	da 0 a 10	
4. Efficienza organizzativa e affidabilità nel raggiungimento dei risultati attesi	da 0 a 10	
5. Abilità tecnico-operativa riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici	da 0 a 10	
6. Rispetto dei tempi di esecuzione e delle scadenze	da 0 a 10	
7. Flessibilità e disponibilità verso l'utenza e l'Amministrazione	da 0 a 10	
TOTALE		

IL RESPONSABILE DELL'AREA

IL DIPENDENTE PER PRESA VISIONE

AI FINI DELLA RIPARTIZIONE DEL FONDO ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA, VERRANNO APPLICATI SEGUENTI PARAMETRI, DA RAPPORTARE AL MONTE ORARIO SETTIMANALE E AL PERIODO DI SERVIZIO PRESTATO NELL'ANNO:

PUNTEGGIO CONSEGUITO	GIUDIZIO	COEFFICIENTI DI CATEGORIA				
		D	C	B3	B	A
A) DA 65 A 70 PUNTI	OTTIMO	1,50	1,35	1,20	1,10	1,00
B) DA 59 A 64 PUNTI	DISTINTO	1,20	1,10	1,00	0,90	0,80
C) DA 53 A 58 PUNTI	BUONO	0,80	0,70	0,60	0,50	0,40
D) DA 47 A 52 PUNTI	DISCRETO	0,30	0,20	0,10	0,10	0,10
E) FINO A 46 PUNTI	INSUFFICIENTE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



TEMPI DI CONSEGNA

La scheda di valutazione sarà consegnata al dipendente entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento per la liquidazione degli incentivi collegati alla performance.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Il lavoratore entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre al Segretario-Direttore Generale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il Segretario-Direttore Generale, sentito il valutatore, con provvedimento scritto entro i successivi 5 giorni.

INFORMAZIONI OPERATIVE

N.B. Il punteggio da attribuire andrà da un minimo di 1 punto ad un massimo di 10 punti riferito a ciascun criterio di valutazione, per un punteggio massimo pari a 70 punti, equivalenti alle seguenti situazioni di merito:

OTTIMO (punti da 65 a 70) : si distingue per l'eccezionale qualità nell'apporto lavorativo, per la grande disponibilità a collaborare per il conseguimento degli obiettivi fissati nonché per l'alta capacità di rapportarsi e gestire i rapporti con i colleghi e con gli utenti;

DISTINTO (punti da 59 a 64): il dipendente si distingue per un apporto lavorativo di notevole qualità, notevole anche l'impegno profuso e la disponibilità mostrata. Sa inoltre ben gestire i rapporti con gli utenti ed i colleghi;

BUONO (punti da 53 a 58): di buona qualità l'apporto lavorativo, soddisfacente l'impegno e la disponibilità, gestisce con sufficiente capacità i rapporti con gli utenti ed i colleghi;

DISCRETO (punti da 47 a 52): apporto lavorativo appena soddisfacente, manifesta però scarso spirito di collaborazione e mostra difficoltà nei rapporti con i colleghi e/o con gli utenti;

INSUFFICIENTE (punti fino a 52): fornisce un apporto lavorativo insoddisfacente, non manifesta spirito di collaborazione e mostra notevoli difficoltà nei rapporti con i colleghi e con gli utenti.

Michela Lyca
Rocca



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]