



COMUNE DI NOALE Provincia di Venezia

10 GIU. 2016

In data presso la Residenza Municipale del Comune di Noale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott. Guido Piras - Segretario Generale

Componente Dott.ssa Annalisa Nacchi - Dirigente Servizi Finanziari / Risorse Umane

- la Delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL/FP

Delegato aziendale Pomiato Giuliano

OO.SS. CISL/FP

OO.SS. UIL/FP

- Rappresentanti Sindacali Unitari del Comune di Noale : Bertolin Diego, Cagnin Claudia, Luisetto Serenella, Pellizzon Stefania.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL TRIENNIO 2016-2018

I N D I C E

TITOLO I - Disposizioni Generali

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - Quadro normativo e contrattuale

ART. 2 - Relazioni sindacali

ART. 3 - Procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione e l'efficacia del CC.DD.I.

ART. 4 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza , disciplina transitoria

ART. 5 - Verifiche dell'attuazione del contratto

ART. 6 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

ART. 7 - Servizi Pubblici essenziali

ART. 8 - Diritto di Assemblea

ART. 9 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni (C.U.G.)

ART. 10 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO II – IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

ART. 11 - Quantificazione delle risorse

ART. 12 – Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

ART. 13 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

ART. 14 – Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale

ART. 15 - Criteri per l'erogazione degli incentivi per la partecipazione ai progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 16 – Criteri generali

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' ED I COMPENSI PREVISTI DAL CCNL

ART. 17 - Principi generali

ART. 18 – Indennità di rischio

ART. 19 – Indennità maneggio valori

ART. 20 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2, lett. i, CCNL 1.4.99)

ART. 21 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17 comma 2, lett. f , CCNL 1.4.99, come aggiornato dall'art. 7 , comma 1, del CCNL 9.5.2006)

ART. 22 – Indennità di turno

ART. 23 – Indennità per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

ART. 24 – Posizioni Organizzative

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 25 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

TITOLO	III	–	DISPOSIZIONI	PARTICOLARI
---------------	------------	----------	---------------------	--------------------

CAPO I - Disposizioni particolari

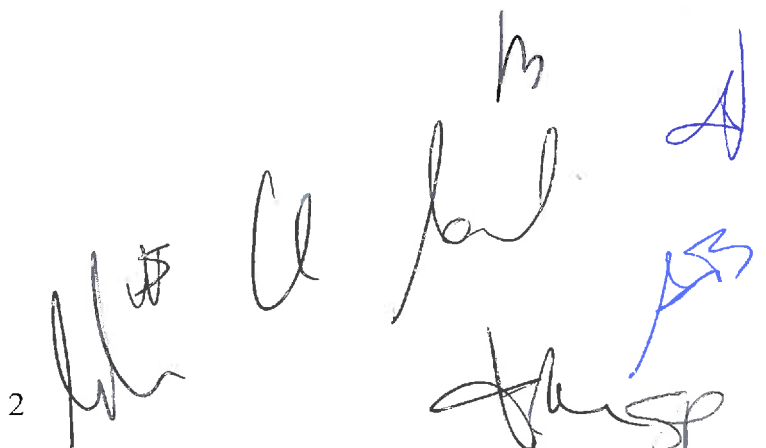
ART. 26 - Telelavoro (Lavoro a distanza)

ART. 27 – Personale comandato o distaccato

ART. 28 – Personale in gestione associata

ART. 29 - Banca delle ore

2



COMUNE DI NOALE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2016-2018

TITOLO I - Disposizioni generali

ART. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

ART. 2 - Relazioni Sindacali

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
- 2) La Delegazione trattante di parte pubblica convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.99, nei casi in cui ritiene di attivare la contrattazione/consultazione. La convocazione viene effettuata in forma scritta anche a mezzo di posta elettronica, almeno 15 giorni prima dell'incontro. L'eventuale rinvio chiesto unitariamente dalla delegazione sindacale può essere accordato dall'Amministrazione ma l'incontro dovrà svolgersi in tempi congrui. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare almeno dieci giorni prima con la relativa documentazione allegata e, in ogni seduta, dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione nel corso della seduta successiva.
- 3) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone poi comunicazione scritta. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà con le modalità di cui al precedente comma, almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 giorni dopo l'incontro precedente.
- 4) Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacale intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte pubblica effettuerà la convocazione, con gli stessi mezzi, almeno dieci giorni prima dell'incontro e non oltre venti giorni successivi all'acquisizione della richiesta.
- 5) Nei provvedimenti adottati dagli Organi di indirizzo o dai Dirigenti e/o Responsabili di settore, riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4 comma 2, lettera d), e), f) m) del CCNL dell'1.4.99, saranno richiamate le note o i verbali riportanti gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
- 6) L'istituto dell'informazione viene gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999 coordinato con le norme di legge vigenti. In ogni caso i riferimenti di tutte le determinazioni dei Responsabili, del Segretario e del Sindaco e le deliberazioni di Giunta comunale riguardanti il personale dipendente saranno

ART. 6 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

- 1) Nel caso sorgano controversie di rilevanza generale, derivanti da problemi interpretativi ed applicativi del presente contratto, le Delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- 2) L'iniziativa può essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle Delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
- 3) L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, dalla vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

ART. 7 - Servizi pubblici essenziali.

Per quanto riguarda i contingenti minimi di Personale per garantire i servizi essenziali, si fa espresso richiamo all'art. 1 della premessa al C.C.N.L. 6/7/1995, e si conferma quanto determinato all'art. 6 del C.C.D.I. del 9.7.97, con esclusione dei servizi non più coordinati dall'Ente, come sotto riportato:

I Servizi ritenuti essenziali per il Comune di Noale, fra quelli elencati nelle norme di garanzia del vigente CCNL, e il contingente di persone individuato a garantirli sono:

- 1) registrazione di nascita e morte: una persona dal secondo giorno di sciopero ;
- 2) attività prescritte in concomitanza di scadenze elettorali: una persona nel periodo individuato dalle norme di garanzia;
- 3) Servizio di Polizia Locale: due persone, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria e inerenti in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - attività di servizio attinente alla rete stradale in caso di calamità naturale o pronto intervento.

L'Amministrazione Comunale, in occasione di ogni sciopero, individua le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso. I nominativi sono comunicati ai singoli interessati ed alle RSU o Organizzazioni sindacali locali, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale assegnato ai servizi minimi essenziali di cui sopra e a quello che non vi avesse aderito.

In occasione di ogni sciopero l'Amministrazione comunale si impegna ad attuare quanto prevede la Legge 83/2000 informando i cittadini, attraverso la stampa e altri mezzi di informazione, dell'interruzione o riduzione dei servizi.

Art. 8 - Diritto di Assemblea

Non può che restare confermato il limite di 12 ore annue di cui all'art. 6 del CCNL 14/9/2000. Le assemblee in orario di lavoro sono indette dalla R.S.U. e dalle Rappresentanze Sindacali firmatarie del CCNL relativo al biennio economico in corso.

Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste al Servizio Personale con preavviso scritto di tre giorni lavorativi con l'indicazione dell'ordine del giorno nonché della tipologia di personale interessato.

L'Amministrazione Comunale mette a disposizione idonei locali in garanzia del diritto di assemblea.

5

5

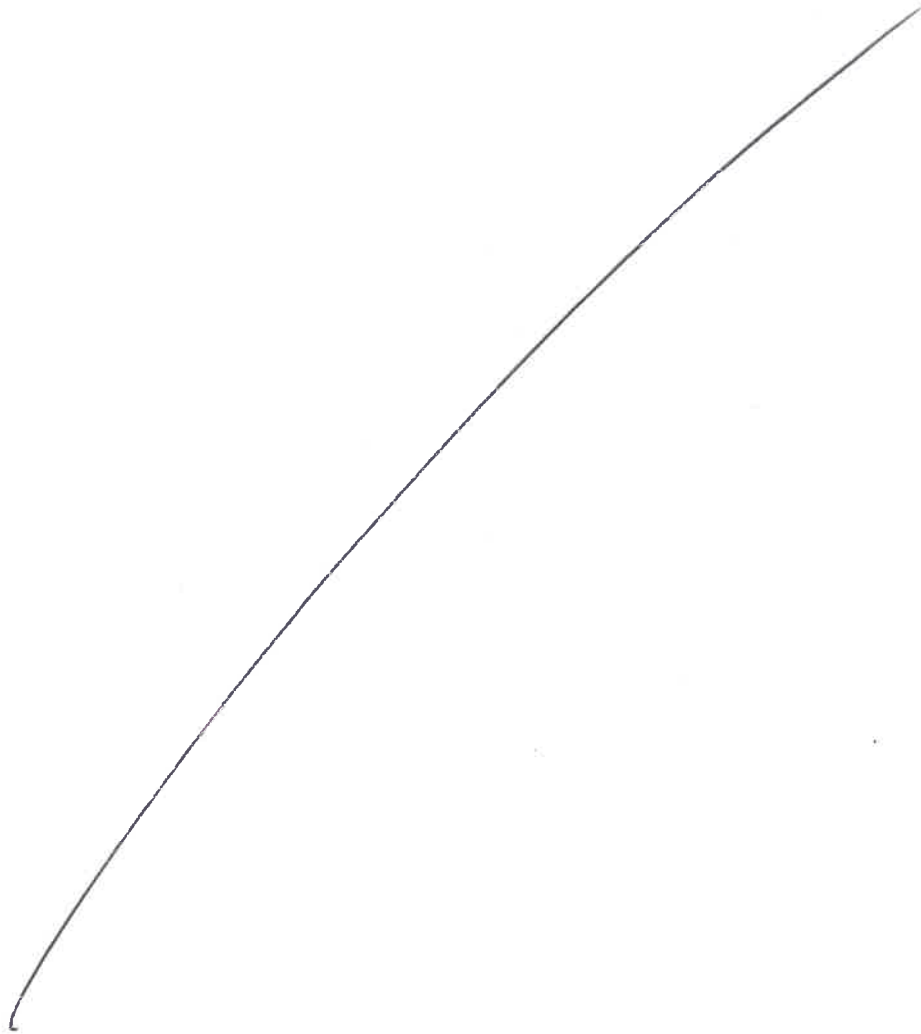
5

h
A

SP

- i dispositivi di prevenzione individuale.

L'Amministrazione, espletate le verifiche sulle disponibilità di bilancio, deve impegnare le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma, analizzando e motivando la tempistica delle suddette azioni.



B
d

7 del 11/10/2014

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

ART. 13 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

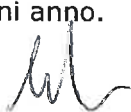
- 1) Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 12, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente, sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli Organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente. Tale sistema deve prevedere che l'erogazione dei compensi incentivanti avvenga in base ai seguenti principi:
 - la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni tra i singoli dipendenti;
 - il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni su sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione della Performance;
- 2) Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione di dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- 3) Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività" oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Art. 14 – Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale


La produttività trova, in via ordinaria, il suo finanziamento nella parte variabile del fondo per le risorse decentrate, ma le parti non impegnate di risorse stabili possono essere destinate al suo finanziamento. La produttività ha, nelle previsioni del contratto nazionale, uno strettissimo collegamento con il raggiungimento degli obiettivi assegnati, che devono avere un carattere aggiuntivo rispetto alle normali prestazioni lavorative ed un legame altrettanto stretto con valutazioni meritocratiche.

In sintesi:

1 - La produttività individuale viene attribuita ai dipendenti sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti dall'amministrazione comunale. La produttività erogata ai dipendenti sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi e sulla base della valutazione effettuata dal Dirigente/Responsabile di settore, deve caratterizzarsi per lo stretto collegamento con gli obiettivi iniziali che devono avere un nesso con quelli previsti dai documenti programmatici dell'ente e cioè il programma esecutivo di gestione: a tal fine vedasi le relazioni finali predisposte da ogni Dirigente/Responsabile di Settore sul raggiungimento degli obiettivi del PEG, relazioni da recepire nel rendiconto dell'esercizio finanziario di ogni anno.



9



dell'obiettivo fissato dall'Amministrazione per ogni singolo settore e precisamente secondo il seguente schema:

- se l'obiettivo è raggiunto dal 70% al 100% la quota attribuita al dipendente sarà pari al 70% della quota massima individuale spettante;
- se l'obiettivo è raggiunto dall'51% al 69% la quota attribuita al dipendente sarà pari al 55% del 70% della quota massima individuale spettante.

Si stabilisce inoltre che il restante 30% dell'importo individuale attribuito sia erogato al dipendente in base al punteggio della scheda di valutazione redatta dai rispettivi Dirigenti/Responsabili di Settore secondo il seguente schema:

- con voto da 0 a 19.99 **valutazione insufficiente**: quindi quota pari a 0;
- con voto da 20 a 29.99 **valutazione sufficiente**: quindi quota pari a 60% del 30%;
- con voto da 30 a 39.99 **valutazione buona**: quindi quota pari a 80% del 30%;
- con voto da 40 a 50 (massimo punteggio) **valutazione ottima**: quindi quota intera pari al 30%.

Gli eventuali residui dei budget di settore vengono proporzionalmente ridistribuiti, sulla base del punteggio conseguito nella scheda di valutazione, fra tutti i dipendenti del settore che hanno conseguito un punteggio sufficiente con la medesima proporzione.

Art. 15 – Criteri per l'erogazione degli incentivi per la partecipazione ai progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

- 1) In sede di contrattazione annuale vengono quantificate le risorse da destinare a ciascun progetto di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, proposto dai Dirigenti e/o Responsabili di settore e approvato dal Nucleo di Valutazione della Performance.
- 2) L'erogazione dei compensi incentivanti per la partecipazione a tali progetti avviene, in seguito alla positiva certificazione del Nucleo di Valutazione della Performance, in ordine al conseguimento degli obiettivi prefissati, sulla base del punteggio percentuale di partecipazione, conseguito dal dipendente, nella scheda di valutazione annuale. Tale punteggio tiene conto del grado di svolgimento dell'attività prevista e del rispetto della tempistica fissata. Nel caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale viene effettuata dall'ultimo responsabile che concorda il punteggio da attribuire con il Responsabile di settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo deve, pertanto, firmare la scheda di valutazione. Il punteggio di ciascun dipendente viene comunicato al responsabile del progetto che lo evidenzia nella relazione finale da presentare al Nucleo di Valutazione della Performance, per la verifica del raggiungimento degli obiettivi.
- 3) Nel caso in cui il Nucleo di Valutazione della Performance certifichi il raggiungimento degli obiettivi in misura compresa tra l'70% e il 100%, i compensi incentivanti vengono interamente liquidati al personale partecipante. Diversamente, se la percentuale di raggiungimento degli obiettivi certificata risulta essere inferiore all'70% non viene liquidato alcun compenso incentivante al personale indipendentemente dal punteggio di partecipazione conseguito nella scheda di valutazione, e l'economia di spesa conseguente costituisce economia di bilancio.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.]

CAPO III – CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 16 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

La disciplina delle progressioni economiche orizzontali è contenuta nelle seguenti norme di legge e di contratto:

- art. 5, art. 6, art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999;
- art. 40-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 ;
- art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;
- art. 9 del CCNL del 11.4.2008;
- art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009;
- art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009;
- art. 19, comma 2 e 3 , ed art. 31, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009, la cui applicazione, però, è rinviata alla prossima tornata di contrattazione collettiva per effetto del D.Lgs. n. 141/2011;
- art. 16 – capo III – progressione economica orizzontale del CCDI triennio 2013-2015 sottoscritto il 12.12.2013;

1) CRITERI DI QUANTIFICAZIONE DEL FONDO STABILE DA DESTINARE ALLE NUOVE P.E.O.

Una parte del fondo stabile viene destinata al riconoscimento di nuove PEO, la cui decorrenza sarà il 01.01.2016 .

La destinazione del fondo stabile da destinare alle PEO verrà effettuata dalla Delegazione Trattante di parte pubblica in sede di accordo decentrato definendo le risorse da destinare nel biennio alle categorie. Eventuali resti sono destinati alle categorie giuridiche più basse, nella misura massima delle risorse del fondo che rimarranno disponibili a seguito del finanziamento delle seguenti indennità e compensi:

- fondo per le PEO , già acquisite;
- indennità maneggio valori;
- indennità di rischio;
- indennità per specifiche responsabilità ufficiali di stato civile ed anagrafe;
- indennità per specifiche e particolari responsabilità;
- indennità di comparto;
- fondo posizioni organizzative.

La misura del fondo stabile da destinare alle nuove PEO dovrà inoltre tener conto delle quote da mantenere disponibili per eventuali rientri a tempo pieno del personale ora in servizio con contratto di lavoro a tempo parziale (sia per la quota relativa alla PEO che per quella relativa all'indennità di comparto).

2) SELEZIONE E REQUISITI NECESSARI

Per il riconoscimento delle nuove PEO verrà attivata su apposita richiesta degli interessati, una procedura selettiva solo per i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti minimi di accesso:

- possibilità di acquisire una nuova PEO sulla base dei vigenti CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali (il dipendente non deve aver già raggiunto la posizione economica massima);
- presenza in ruolo alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- non essere in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo, alla data di decorrenza giuridica della nuova PEO;
- anzianità minima nella posizione economica in godimento, di trentasei mesi , rispetto alla data di decorrenza delle PEO;

adotterà gli atti necessari al riconoscimento, anche economico, delle nuove PEO agli aventi diritto.

Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, il Servizio Risorse Umane effettuerà le istruttorie necessarie e provvederà a redigere eventualmente la nuova graduatoria che verrà pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, dopo di che sarà esecutiva e si procederà con il riconoscimento delle nuovo PEO.

Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante messaggio di posta elettronica interna.

La validità della graduatoria cesserà con la conclusione della predetta procedura di riconoscimento delle PEO.


15









- *Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.*
- *Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.*
- *Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc, anche non permanenti.*
- *Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o comunque, pregiudizi per la salute.*
- *Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.*
- *Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.*
- *Esposizione a rischio per sopralluoghi presso cantieri.*

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata con atto formale preventivo dal Dirigente/Responsabile di settore.

Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui sopra:

- a) operai generici e/o specializzati
- b) messi notificatori
- c) addetto ufficio ambiente

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e sulla base di quanto dichiarato dal competente Dirigente e/o Responsabile di settore ai sensi del precedente articolo 17.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

ART. 19 Indennità maneggio valori

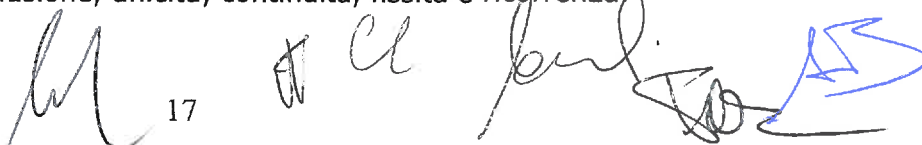
L'indennità di maneggio valori viene riconosciuta all'Economo Comunale titolare che è adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa. Allo stesso compete l'indennità giornaliera massima prevista dal CCNL, per le sole giornate nelle quali è effettivamente adibito a tali servizi, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

Le parti concordano che in caso di individuazione da parte dell'Amministrazione di nuove figure (agenti contabili) l'indennità da corrispondere sarà determinata in sede di accordo annuale.

ART. 20 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1.4.99)

- 1) L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.1.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2, del CCNL 1.4.99, compete:
 - a) al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile, ai quali siano state affidate specifiche responsabilità.
- 2) Per tutte le fattispecie indicate al comma 1, ai fini del riconoscimento dell'indennità, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
- 3) Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente, successivamente alla maturazione del diritto.
- 4) Gli importi di ciascuna indennità del presente articolo sono determinati in € 300,00 pro-capite.
- 5) Per la corresponsione e l'applicazione valgono i criteri generali: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.



particolare rilevanza		
Responsabilità per l'elaborazione di pareri e supporti consulenziali	2	200
Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia	3	300
TOTALE		2100

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità, che può essere erogata solamente a fronte dell'assegnazione di incarichi aggiuntivi, avviene con atto formale preventivo da parte del Dirigente/Responsabile del settore competente e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti coinvolti è attuata in base ai seguenti valori:

Valore complessivo: da 100 a 300	corrisponde l'indennità annua di € 500,00
Valore complessivo: da 301 a 500	corrisponde l'indennità annua di € 700,00
Valore complessivo: da 501 a 700	corrisponde l'indennità annua di € 1.000,00
Valore complessivo: da 701 a 1000	corrisponde l'indennità annua di € 1.300,00
Valore complessivo: da 1001 a 1300	corrisponde l'indennità annua di € 1.500,00
Valore complessivo: da 1301 a 1500	corrisponde l'indennità annua di € 1.600,00
Valore complessivo: da 1501 a 1700	corrisponde l'indennità annua di € 1.800,00
Valore complessivo: da 1701 a 2000	corrisponde l'indennità annua di € 2.000,00
Valore complessivo: da 2001 a 2100	corrisponde l'indennità annua di € 2.500,00

Gli importi verranno riparametrati in base alle risorse destinate annualmente a tale istituto.

ART. 22 – Indennità di turno

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla dichiarazione congiunta n. 6 del CCNL del 14.9.2000.

Tale indennità viene erogata al personale di polizia locale in riferimento alla delibera di C.C. n.23/2003 e G.C. n.166/2003, trasferito all'Unione del Miranese dal 1.1.2015. Nel caso di rientro delle funzioni della Polizia locale al Comune di Noale l'importo delle risorse sarà definito annualmente e sarà destinato al pagamento di detta indennità in base alle presenze turnate su 10 ore giornaliere continuative di servizio del corpo di polizia locale (vedi CDI del 20/11/2003).

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente responsabile di settore, il quale dichiarerà l'esistenza dei presupposti contrattuali per l'erogazione della stessa e le giornate di presenza in cui tali presupposti non sussistono.

ART. 23 – Indennità per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate

1. L'indennità di disagio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, è corrisposta:
 - a) al personale dei servizi demografici che presta attività lavorativa nel solo giorno di sabato con esclusione dei mesi di luglio e agosto;
 - b) al personale che all'infuori dell'orario di lavoro è chiamato in servizio dal Dirigente/Responsabile di settore o dall'organo politico per ovviare a situazioni di gravità e/o incolumità per la popolazione;
 - 4) L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente per l'importo di € 51,65 per giornata e/o chiamata in servizio, sulla base di quanto comunicato dal competente

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 25 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 1.4.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche norme di legge e sulla base di appositi regolamenti o di deliberazioni adottate dall'Ente.

13
CS
AS
SF

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

PRESIDENTE DOTT. PIRAS GUIDO

DIRIGENTE SERV. FINANZ. DOTT.SSA NACCHI

[Handwritten signature of Guido Piras]
[Handwritten signature of Dottoressa Nacchi]

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

FP-CGIL

[Handwritten signature in blue ink]

FP-CISL

[Handwritten signature]

UIL F.P.L.

[Handwritten signature]

RSU COMUNE DI NOALE

[Handwritten signatures]

Letto, confermato e sottoscritto

Noale

10 GIU. 2016

CITTA' DI NOALE
 PROVINCIA DI VENEZIA
 30033 Piazza Castello, 18
 Cod.Fisc. 82002870275
 P.IVA 01532450275
 www.comune.noale.ve.it



UFFICIO PERSONALE
 SETTORE FINANZIARIO-CONTABILE-PERSONALE
 Sede Municipale
 Fax 041/5897242
 ☎ 041/5897234-233 - 5897211
 E-mail. : personale@comune.noale.ve.it

SCHEDA PERSONALE DI VALUTAZIONE

PRODUTTIVITA' CORRELATA AL MERITO E ALL'IMPEGNO INDIVIDUALE (ART. 17 CCNL 01.04.99 E DA ACCORDO INTEGRATIVO DECENTRATO)

OBIETTIVI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE SONO:

- la promozione dello sviluppo professionale del dipendente, per mezzo di obiettivi tesi al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- la promozione di un ruolo attivo del dipendente nel miglioramento anzidetto, come strumento principale di motivazione del personale;
- la promozione della fiducia tra valutati e valutatori che garantisca il miglior rapporto collaborativo.

DIPENDENTE SIG. _____

Cat. econ. _____

CRITERI INDIVIDUALI DI VALUTAZIONE

6) IMPEGNO LAVORATIVO: (inteso come coinvolgimento nell'espletamento dell'incarico assegnato, puntualità, precisione, tempi di realizzazione dei compiti assegnati e presenza).

VALUTAZIONE PROVVISORIA

2) PROPOSITA' E CAPACITA' INNOVATIVA:

VALUTAZIONE PROVVISORIA

3) ADATTAMENTO E FLESSIBILITA'

VALUTAZIONE PROVVISORIA

4) RESPONSABILITA' PROCEDURALE E PROCEDIMENTALE, IN RAPPORTO ALLE MANSIONI SVOLTE:

VALUTAZIONE PROVVISORIA

5) RELAZIONE E ORIENTAMENTO CON L'UTENZA

VALUTAZIONE PROVVISORIA

PUNTEGGIO TOTALE COMPLESSIVO

IL DIRIGENTE