



## COMUNE DI VIGONOVO

30030 – Città Metropolitana di Venezia

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA – P.L.

[www.comune.vigonovo.ve.it](http://www.comune.vigonovo.ve.it)

[area.eco-fin@comune.vigonovo.ve.it](mailto:area.eco-fin@comune.vigonovo.ve.it)

### PREINTESA FRA DELEGAZIONI TRATTANTI

L'anno duemilasedici, il giorno venti del mese di ottobre, presso la Sede Comunale, le Delegazioni Trattanti sottoscrivono in forma definitiva l'accordo per l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2016.

#### Delegazione di Parte Pubblica

Segretario comunale – Presidente – Dott.ssa O. Cavallin

Responsabile Area Amministrativa – S.C. – Vice Segretario Dott.ssa S. Nardo

Responsabile Area Economico-Finanziaria Dott. F. Arrighi

#### Delegazione Sindacale

R.S.U. Dott.ssa F. Barzon

R.S.U. Sig. A. Penazzato

R.S.U. Sig. P. Pezzuolo

R.S.U. Sig. M. Sorgato

C.G.I.L. Provinciale Sig. G. Da Lio

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

U.I.L. Provinciale Dott. M. Ragno

#### Richiamati:

- la deliberazione della Giunta comunale n. 114 del 21 dicembre 2015 di approvazione del fabbisogno di personale e del tetto di spesa del personale per il triennio 2016 – 2018, così come modificata con successiva deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 14 aprile 2016;
- la tabella di formazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2016, di cui a determinazioni del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria n. 1 del 07.01.2016, n. 22 del 12.02.2016 e n. 117 del 16.06.2016;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 14 marzo 2016 con la quale sono stati promossi indirizzi alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, nonché la seguente seduta delle delegazioni trattanti del 26 aprile 2016 con la quale le parti hanno addivenuto all'attivazione dei seguenti istituti contrattuali:
  - progetti ex art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999 per un importo massimo di €. 20.000,00 (oneri previdenziali ed assicurativi compresi);

- consolidamento del sistema premiante dei dipendenti in funzione degli obiettivi raggiunti e dei comportamenti tenuti, valorizzando il sistema meritocratico e conferma dell'erogazione delle quote rimanenti del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2015 – parte stabile – e dell'intera quota variabile ex art. 15 comma 2 sulla base della griglia di importi e dei criteri di valutazione approvati in seduta 10 dicembre 2015 (allegati);
- le deliberazioni della Giunta comunale n. 93 del 9.08.2016 e n. 97 del 01.09.2016 con le quali sono stati promossi indirizzi alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, nonché la seguente seduta delle delegazioni trattanti del 15 settembre 2016 con la quale le parti hanno addivenuto all'attivazione dei seguenti istituti contrattuali:
  - 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 2016, iscritta ex art. 15, comma 2, con liquidazione annuale;
  - consolidamento del sistema premiante dei dipendenti in funzione agli obiettivi raggiunti ed ai comportamenti tenuti, valorizzando il sistema meritocratico;
  - riconoscimento dell'attribuzione dei compensi per l'esercizio di compiti di cui ad obiettivi di razionalizzazione delle attività di servizio del settore di Polizia Locale per un importo di €. 1.000,00, con finanziamento mediante quota variabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2016, iscritta ex art. 15, comma 2, con liquidazione annuale;
  - conferma dell'erogazione delle quote rimanenti del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2016 – 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 che dovranno essere oggetto di nuova approvazione;
  - attivazione di progressioni economiche orizzontali per l'anno 2016 con decorrenza dal 01.01.2016, per un importo massimo di €. 1.500,00, con impegno formale alla devoluzione di tutte le quote rese disponibili dai pensionamenti in corso dell'esercizio 2017 alla promozione di pari istituto con decorrenza dal 01.01.2017.

Richiamati i verbali delle sedute delle delegazioni trattanti dello scorso 26 aprile 2016 e 15 settembre 2016 con i quali le delegazioni trattanti hanno disciplinato sulla base dei pregressi indirizzi:

- l'attribuzione di compensi ed indennità per prestazioni svolte in condizioni particolarmente rischiose, disagiate o che comportino specifiche responsabilità per determinate categorie di lavoratori, con finanziamento mediante quota variabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2016, iscritta ex art. 15, comma 2, con liquidazione annuale:
  - Indennità per maneggio valori (art. 36 CCNL 14.9.2000);
  - Indennità di rischio (art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 1.4.1999) €. 360,00 annuali;
  - Compenso per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (art. 17, comma 2, lett. e), CCNL 1.4.1999) €. 300,00 annuali - indennità di reperibilità;
  - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1.4.1999) €. 300,00 annuali;
- l'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 così come approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 65 in data 30.05.2016, tenuto conto che:
  - gli specifici interventi costituiscono un miglioramento ed un ampliamento dei servizi esistenti e pertanto possano rientrare nelle previsioni di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01/04/1999;

- sono soddisfatti i requisiti di progettualità richiesti dall'ARAN con parere n.499-15L1 in merito alle caratteristiche dei progetti, in quanto è illustrata la metodologia seguita, sono indicati gli obiettivi e i risultati saranno misurabili;
- riconoscimento dell'attribuzione dei compensi per l'esercizio di compiti di cui ad obiettivi di razionalizzazione delle attività di servizio del settore di Polizia Locale per un importo di €. 1.000,00, con finanziamento mediante quota variabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2016, iscritta ex art. 15, comma 2, con liquidazione annuale;
- l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali con destinazione dell'importo massimo di € 1.500,00 (oneri previdenziali ed assicurativi esclusi), con decorrenza 01.01.2016, con impegno formale alla devoluzione di tutte le quote rese disponibili dai pensionamenti in corso dell'esercizio 2017 alla promozione di pari istituto con decorrenza dal 01.01.2017;
- l'erogazione delle quote rimanenti del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2016 – parte stabile – e dell'intera quota variabile ex art. 15 comma 2 sulla base della griglia di importi e dei criteri di valutazione approvati in seduta 10 dicembre 2015 (allegati);

Tutto ciò premesso:

Le parti concordano la chiusura del tavolo negoziale di contrattazione integrativa per l'annualità 2016 secondo le modalità sopra indicate.

Letto, confermato e sottoscritto:

Vigonovo, 20 ottobre 2016.


Delegazione di Parte Pubblica

Segretario comunale – Presidente – Dott.ssa O. Cavallin 


Responsabile Area Amministrativa – S.C. – Vice Segretario Dott.ssa S. Nardo 


Responsabile Area Economico-Finanziaria Dott. F. Arrighi 

Delegazione Sindacale

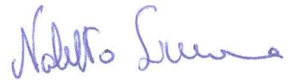
R.S.U. Dott.ssa F. Barzon 

R.S.U. Sig. A. Penazzato 

R.S.U. Sig. P. Pezzuolo 

R.S.U. Sig. M. Sorgato 

C.G.I.L. Provinciale Sig. G. Da Lio 

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

U.I.L. Provinciale Dott. M. Ragno 



# COMUNE DI VIGONOVO

30030 - PROVINCIA DI VENEZIA

www.comune.vigonovo.ve.it

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI VIGONOVO (VE) PARTE ECONOMICA

Richiamato il disposto del contratto sottoscritto in data 19 ottobre 2015 e proposte di seguito le modalità di ripartizione del fondo in applicazione dei parametri di calcolo così come approvati nel vigente C.D.I., la ripartizione del fondo - parte variabile - viene suddivisa secondo i criteri e le pesature elencati nelle tabelle così come sotto concordato:

Categoria	Punteggio	Parametri di ripartizione Importi minimi - massimi
		1,10 - 1,15
B1	fino a 50	0,00
	da 51 a 59	155,57
	da 60 a 82	162,65
	da 83 a 90	170,00
		1,10 - 1,15
B3	fino a 53	0,00
	da 54 a 65	155,57
	da 66 a 80	162,65
	da 81 a 90	170,00
		1,15 - 1,20
C	fino a 59	0,00
	da 60 a 75	155,57
	da 76 a 94	169,72
	da 95 a 100	180,00
		1,25 - 1,30
D1	fino a 53	0,00
	da 54 a 72	176,79
	da 73 a 85	183,86
	da 86 a 90	200,00
		1,25 - 1,30
D3	fino a 53	0,00
	da 54 a 72	176,79
	da 73 a 85	183,86
	da 86 a 90	200,00

#

h

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

# Criteria di valutazione della produttività individuale

per ogni criterio selezionare un solo giudizio (1, 3 o 5)

*[Signature]*  
10.12.15  
M. A. - 40

## 1. Impegno lavorativo

**risultato** *Compie i propri compiti in maniera attenta e puntuale.*  
**atteso:**

Porta a termine con fatica i compiti assegnati.		1		punteggio
Porta a termine i compiti assegnati con attenzione, precisione e dedizione, non sempre nei termini prescritti.			3	
Compie sempre con attenzione, dedizione e precisione i compiti assegnati, nel minor tempo necessario.				5

## 2. Flessibilità

**risultato** *Modifica il proprio comportamento professionale e il proprio orario di lavoro in relazione alle necessità estemporanee dell'utenza e/o del settore di appartenenza*  
**atteso:**

Respinge sempre ogni richiesta di variazione del piano di lavoro o del turno di servizio.		1		punteggio
Recepisce passivamente le variazioni che gli vengono ordinate.			3	
Modifica il proprio comportamento e orario di lavoro sulla base delle esigenze, nonché in condizioni di eccezionalità.				5

## 3. Efficienza nel lavoro

**risultato** *Ottimizza le risorse strumentali nello svolgimento dei compiti assegnati.*  
**atteso:**

Gestisce con fatica la pluralità di strumenti e risorse a disposizione per l'assolvimento dei propri compiti, senza dimostrare interesse per migliorare le proprie abilità.		1		punteggio
Gestisce la pluralità di strumenti e risorse a disposizione, dimostrando interesse a migliorare le proprie abilità.			3	
Sfrutta in maniera eccellente strumenti e risorse a disposizione, ottimizzandone le prestazioni.				5

## 4. Coordinamento

**risultato** *Si coordina efficacemente con altri settori per il raggiungimento degli obiettivi.*  
**atteso:**

Non ha relazioni al di fuori del settore di appartenenza.		1		punteggio
Ha relazioni, al di fuori del proprio settore, con il solo scopo di assicurarne la funzionalità.			3	
Propone, ricerca o sviluppa relazioni professionali tra settori diversi orientato all'efficacia e all'efficienza dell'ente.				5

## Relazioni esterne

**risultato** *Gestisce relazioni esterne con enti, organismi e/o istituzioni nell'ambito dello svolgimento dei compiti assegnati.*  
**atteso:**

Non intraprende di norma relazioni complesse con enti, organismi e/o istituzioni esterne all'ente.		1		punteggio
Gestisce relazioni esterne con enti, organismi e/o istituzioni, per la richiesta di pareri, informazioni, adempimenti.			3	
Gestisce relazioni esterne con enti, organismi e/o istituzioni, anche di natura negoziale o di rappresentanza dell'ente.				5

*[Signature]*

**responsabilità materiali**

**risultato atteso:** Si preoccupa dell'efficienza degli strumenti e dei mezzi a disposizione, verificandone lo stato di usura, di mantenimento e di funzionamento.

Non ha cura per i mezzi, le attrezzature e/o le risorse strumentali a disposizione del proprio settore, né di quelli di utilità comune.	1	punteggio
Ha cura per i mezzi, le attrezzature e/o le risorse strumentali a disposizione che utilizza più spesso.	3	
Ha cura per i mezzi, le attrezzature e/o le risorse strumentali a disposizione sia del proprio settore che di utilità comune.	5	

**7. Responsabilità procedurale o procedimentale**

**risultato atteso:** Gestisce in maniera autonoma procedure complesse, dalla fase istruttoria all'adozione del provvedimento finale, compatibilmente con la funzione o il compito assegnatigli.

Gestisce in modo approssimativo le procedure, non raccogliendo le informazioni necessarie, né analizzando i modelli a disposizione, né proponendo nuove soluzioni.	1	punteggio
Gestisce in maniera autonoma procedure complesse, fino alla predisposizione del provvedimento finale.	3	
Gestisce in maniera autonoma procedure complesse, fino all'adozione del provvedimento finale, ovvero svolgendo funzioni vicarie del capo area.	5	

**8. Relazioni con e orientamento all'utenza**

**risultato atteso:** Gestisce relazioni di tipo diretto e diversificato con l'utenza, allo scopo di migliorare il rapporto di fiducia tra questa e l'ente.

Non pone attenzione alle richieste rivoltegli dall'utenza.	1	punteggio
Gestisce relazioni di tipo diretto, anche complesse e/o a carattere negoziale, con l'utenza, nell'ambito del normale assolvimento degli uffici preposti.	3	
Gestisce relazioni di tipo diretto, complesse e a carattere negoziale con l'utenza, proponendo soluzioni nuove e migliorative per la stessa in rapporto all'ente.	5	

10.12.15  
 [Signature]  
 [Signature]

[Signature]

**9. Autovalutazione**

**risultato atteso:** Una tale pratica presuppone: che ciascuno sia messo a conoscenza della valutazione che lo riguarda da parte del valutatore; che scatti automaticamente il diritto a discuterla e/o ad impugnarla; che, cumulata con le valutazioni degli altri operatori, vada

*Esprime un'identificazione con la valutazione ricevuta non corrispondente alle proprie capacità e risultati raggiunti.	
Esprime un'identificazione con la valutazione ricevuta parzialmente corrispondente alle proprie capacità e risultati raggiunti.	
Esprime un'identificazione con la valutazione ricevuta corrispondente alle proprie capacità e risultati raggiunti.	

Tabella C1) - Pesatura della produttività individuale

	A+1	A+2	A+3	B+1	B+2	B+3	B3+1	B3+2	B3+3	C+1	C+2	C+3	D+1	D+2	Ds+1	Ds+2
1. Impegno lavorativo		6	5	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1			
2. Flessibilità		3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3			
3. Efficienza nel lavoro		2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2			
4. Coordinamento																
5. Relazioni esterne																
6. Responsabilità materiali		4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5
7. Responsabilità procedurale o procedimentale																
8. Relazioni con e orientamento all'utenza		2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	5
	17	17	17	17	17	18	18	18	18	20	20	20	18	18	18	18
	punteggio valido: da 51 a 85			punteggio valido: da 54 a 90			punteggio valido: da 60 a 100			punteggio valido: da 54 a 90						

*Scuse*

*Giulio R. 15*

*The Air B*