

COPIA



COMUNE DI ALTISSIMO

Provincia di Vicenza

N. 46 del Reg. Delib.

N. 4841 di Prot.

Verbale letto approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
f.to Liliana Monchelato

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Livio Bertoia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

O G G E T T O

APPROVAZIONE IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2012-2013-2014-2015.

N. 319 REP.

REFERTO PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che copia della presente Deliberazione e' stata pubblicata allo Albo Comunale per 15 giorni consecutivi da oggi.

Addi', 31/08/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Livio Bertoia

L'anno duemilaquindici addì VENTUNO del mese di LUGLIO alle ore 18,15 nella sala alle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Monchelato Liliana Teresa
Dal Cengio Gianclaudio
Balestro Flavia

Sindaco
Assessore
Assessore

	PRES.	ASS.
Monchelato Liliana Teresa	SI	
Dal Cengio Gianclaudio	SI	
Balestro Flavia	SI	

Assiste alla seduta il Segretario Comunale dott. Livio Bertoia.

La sig.ra.Liliana Monchelato nella sua qualita' di Sindaco assume la Presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio, e' divenuta esecutiva.

Addi', _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

OGGETTO: Approvazione ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo anni 2012-2013-2014-2015

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che la Giunta Comunale ha identificato nel Segretario Comunale la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative sugli istituti rimessi a livello di contratto collettivo decentrato integrativo;

Visti i Contratti collettivi nazionali del lavoro vigenti del comparto regioni ed autonomie locali;

Viste le ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo per gli anni 2012-2013-2014-2015, con la qualificazione definitiva dei relativi fondi per le risorse umane allegata alla presente deliberazione;

Vista l'attestazione del Responsabile dell'area contabile in data 06/07/2015 Prot. 4062;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01/04/1999, con verbale n. 6 del 20/07/2015 il Revisore dei Conti ha formulato parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi previsti dal nuovo contratto collettivo decentrato integrativo, con i vincoli di Bilancio;

Visti i sopra riportati pareri tecnico e contabile favorevoli resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

Per i motivi in premessa esposti che qui si intendono interamente trascritti;

1. Di approvare le ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, qui allegate, e in particolare per le risorse decentrate quantificato per gli anni 2012-2013-2014-2015;
2. di autorizzare il Segretario Comunale, Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo aziendale di cui agli allegati A) B) C) D) alla presente deliberazione;
3. di precisare che copia dei contratti collettivi decentrati integrati dovrà essere trasmessa all'A.R.A.N. entro cinque giorni dalla sottoscrizione medesima;
4. di comunicare ai Capigruppo Consiliari l'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art.125 del D.Lgs n.267/2000.

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, con separate unanime votazione favorevole, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs n.267/2000.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI ALTISSIMO
ANNO 2012**

IPOTESI

Il giorno 22 aprile 2015 alle ore 17.30 ha avuto luogo l'incontro tra:
delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente dott. Bertoia Livio
ed il rappresentante della organizzazione Sindacale CISL/F.P. sig. Galvanetto Emiliano

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Altissimo per l'anno 2012

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Altissimo.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e, salvo diversa specificazione, a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è relativo all'anno 2012.

Viene confermato quanto approvato nei precedenti contratti in materia di:

Relazioni sindacali

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Servizi pubblici essenziali

Pari opportunità

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Lavoro straordinario

Risorse decentrate: utilizzo economie

Buono pasto

Criteri per la gestione degli incentivi di produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi.

Disposizioni finali

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 41 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante

- dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) alle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quali: autisti macchine operatrici, attività presso cantieri stradali ed edili;
- c) è quantificata in complessive **€ 30,00** mensili;
- d) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio (pertanto vengono esclusi i periodi di malattia, permessi retribuiti, aspettativa, ferie ...).

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000.

Le parti concordano di non procedere alla corresponsione dell'indennità maneggio valori.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
--

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alla categoria D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000,00** a un **massimo di € 2.500,00**.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile, categoria C	€ 300,00
Responsabilità di Ufficio e dei procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€ 2000,00

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. 1) del CCNL del 1.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale è attribuito il compenso pari ad € 300 annui lordi a favore di due dipendenti di cui una full time e una part time.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
2.000,00	1	2.000,00
300,00	1	300,00
254,16	1	254,16
TOTALE	3	2.554,16

Criteria per la progressione orizzontale

Le parti stabiliscono che nel corso dell'anno 2012 non si proceda a progressioni.

Scheda valutazione dipendente per produttività collettiva

Posizione economica _____

ANNO 2012

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE N.1		
Produttività e miglioramento dei servizi		
(Art.17 - comma 2 - punto a - CCNL 1998/2001)		
N.	Elementi di valutazione	Punti (max 10 ad elemento)
1	Risultati ottenuti	
2	Qualità della prestazione resa	
3	Impegno profuso	
4	Rapporti esterni ed interni	
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
6	Grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure	
7	Capacità di proporre soluzioni innovative	
8	Rispetto dei tempi	
9	Gradi di responsabilità	
10	Condizioni di lavoro	
Totale generale		

Il punteggio massimo è fissato in 100 punti e ad esso corrisponde il premio individuale/ di gruppo stabilito.

Per punteggi inferiori o pari a 40 non si assegna nessun premio individuale/di gruppo.

Per punteggi tra 41 e 100 si assegna una percentuale del premio stabilito correlata al risultato raggiunto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DELL'AREA

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
nella persona del Presidente

LA DELEGAZIONE SINDACALE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI ALTISSIMO
ANNO 2013**

IPOTESI

Il giorno 22 aprile 2015 alle ore 17.30 ha avuto luogo l'incontro tra:
delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente dott. Bertoia Livio
ed il rappresentante della organizzazione Sindacale CISL/F.P. sig. Galvanetto Emiliano

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Altissimo per l'anno 2013

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Altissimo.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e, salvo diversa specificazione, a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è relativo all'anno 2013.

Viene confermato quanto approvato nei precedenti contratti in materia di:

Relazioni sindacali

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Servizi pubblici essenziali

Pari opportunità

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Lavoro straordinario

Risorse decentrate: utilizzo economie

Buono pasto

Criteri per la gestione degli incentivi di produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi.

Disposizioni finali

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.
--

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 41 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta:

- e) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- f) alle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quali: autisti macchine operatrici, attività presso cantieri stradali ed edili;
- g) è quantificata in complessive **€ 30,00** mensili;
- h) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio (pertanto vengono esclusi i periodi di malattia, permessi retribuiti, aspettativa, ferie ...).

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000.

Le parti concordano di non procedere alla corresponsione dell'indennità maneggio valori.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alla categoria D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000,00** a un **massimo di € 2.500,00**.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile, categoria C	€ 300,00
Responsabilità di Ufficio e dei procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€ 2000,00

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. 1) del CCNL del 1.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale è attribuito il compenso pari ad € 300 annui lordi a favore di un due dipendente full time

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
2.000,00	1	2.000,00
300,00	2	600,00
TOTALE	3	2.600,00

Criteria per la progressione orizzontale

Le parti stabiliscono che nel corso dell'anno 2013 non si proceda a progressioni.

Scheda valutazione dipendente per produttività collettiva

Posizione economica _____

ANNO 2013

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE N.1		
Produttività e miglioramento dei servizi		
(Art.17 - comma 2 - punto a - CCNL 1998/2001)		
N.	Elementi di valutazione	Punti (max 10 ad elemento)
1	Risultati ottenuti	
2	Qualità della prestazione resa	
3	Impegno profuso	
4	Rapporti esterni ed interni	
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
6	Grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure	
7	Capacità di proporre soluzioni innovative	
8	Rispetto dei tempi	
9	Gradi di responsabilità	
10	Condizioni di lavoro	
Totale generale		

Il punteggio massimo è fissato in 100 punti e ad esso corrisponde il premio individuale/ di gruppo stabilito.

Per punteggi inferiori o pari a 40 non si assegna nessun premio individuale/di gruppo.

Per punteggi tra 41 e 100 si assegna una percentuale del premio stabilito correlata al risultato raggiunto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DELL' AREA

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
nella persona del Presidente**

LA DELEGAZIONE SINDACALE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI ALTISSIMO
ANNO 2014**

IPOTESI

Il giorno 22 aprile 2015 alle ore 17.30 ha avuto luogo l'incontro tra:
delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente dott. Bertoia Livio
ed il rappresentante della organizzazione Sindacale CISL/F.P. sig. Galvanetto Emiliano

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Altissimo per l'anno 2014

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Altissimo.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e, salvo diversa specificazione, a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è relativo all'anno 2012.

Viene confermato quanto approvato nei precedenti contratti in materia di:

Relazioni sindacali

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Servizi pubblici essenziali

Pari opportunità

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Lavoro straordinario

Risorse decentrate: utilizzo economie

Buono pasto

Criteri per la gestione degli incentivi di produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi.

Disposizioni finali

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.
--

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 41 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta:

- i) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- j) alle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quali: autisti macchine operatrici, attività presso cantieri stradali ed edili;
- k) è quantificata in complessive **€ 30,00** mensili;
- l) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio (pertanto vengono esclusi i periodi di malattia, permessi retribuiti, aspettativa, ferie ...).

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000.

Le parti concordano di non procedere alla corresponsione dell'indennità maneggio valori.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alla categoria D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000,00** a un **massimo di € 2.500,00**.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile, categoria C	€ 300,00
Responsabilità di Ufficio e dei procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€ 2000,00

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. 1) del CCNL del 1.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale è attribuito il compenso pari ad € 300 annui lordi a favore di un dipendente full time e di una dipendente part time.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
2.000,00	1	2.000,00
300,00	1	300,00
263,00	1	263,00
TOTALE	3	2.563,00

Criteria per la progressione orizzontale

Le parti stabiliscono che nel corso dell'anno 2014 non si proceda a progressioni.

Scheda valutazione dipendente per produttività collettiva

Posizione economica _____

ANNO 2014

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE N.1		
Produttività e miglioramento dei servizi		
(Art.17 - comma 2 - punto a - CCNL 1998/2001)		
N.	Elementi di valutazione	Punti (max 10 ad elemento)
1	Risultati ottenuti	
2	Qualità della prestazione resa	
3	Impegno profuso	
4	Rapporti esterni ed interni	
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
6	Grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure	
7	Capacità di proporre soluzioni innovative	
8	Rispetto dei tempi	
9	Gradi di responsabilità	
10	Condizioni di lavoro	
Totale generale		

Il punteggio massimo è fissato in 100 punti e ad esso corrisponde il premio individuale/ di gruppo stabilito.

Per punteggi inferiori o pari a 40 non si assegna nessun premio individuale/di gruppo.

Per punteggi tra 41 e 100 si assegna una percentuale del premio stabilito correlata al risultato raggiunto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DELL' AREA

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
nella persona del Presidente**

LA DELEGAZIONE SINDACALE

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI ALTISSIMO
ANNO 2015**

IPOTESI

Il giorno 22 aprile 2015 alle ore 17.30 ha avuto luogo l'incontro tra:
delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente dott. Bertoia Livio
ed il rappresentante della organizzazione Sindacale CISL/F.P. sig. Galvanetto Emiliano

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il seguente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Altissimo per l'anno 2015

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Altissimo.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e, salvo diversa specificazione, a tempo determinato.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è relativo all'anno 2015.

Viene confermato quanto approvato nei precedenti contratti in materia di:

Relazioni sindacali

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Servizi pubblici essenziali

Pari opportunità

Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Lavoro straordinario

Risorse decentrate: utilizzo economie

Buono pasto

Criteri per la gestione degli incentivi di produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi.

Disposizioni finali

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.
--

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 41 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta:

- m) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- n) alle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, quali: autisti macchine operatrici, attività presso cantieri stradali ed edili;
- o) è quantificata in complessive **€ 30,00** mensili;
- p) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio (pertanto vengono esclusi i periodi di malattia, permessi retribuiti, aspettativa, ferie ...).

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000.

Le parti concordano di non procedere alla corresponsione dell'indennità maneggio valori.

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alla categoria D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un **minimo di € 1.000,00** a un **massimo di € 2.500,00**.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile, categoria C	€ 300,00
Responsabilità di Ufficio e dei procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€ 2000,00

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. 1) del CCNL del 1.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale è attribuito il compenso pari ad € 300 annui lordi a favore di un dipendente full time e di un dipendente part time

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
2.000,00	1	2.000,00
300,00	1	300,00
189,00	1	189,00
TOTALE	3	2.489,00

Criteria per la progressione orizzontale

Le parti stabiliscono che nel corso dell'anno 2015 si proceda alla progressione di una unità della categoria D.

Scheda valutazione dipendente per produttività collettiva

Posizione economica _____

ANNO 2015

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE N.1		
Produttività e miglioramento dei servizi		
(Art.17 - comma 2 - punto a - CCNL 1998/2001)		
N.	Elementi di valutazione	Punti (max 10 ad elemento)
1	Risultati ottenuti	
2	Qualità della prestazione resa	
3	Impegno profuso	
4	Rapporti esterni ed interni	
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
6	Grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure	
7	Capacità di proporre soluzioni innovative	
8	Rispetto dei tempi	
9	Gradi di responsabilità	
10	Condizioni di lavoro	

Totale generale	
------------------------	--

Il punteggio massimo è fissato in 100 punti e ad esso corrisponde il premio individuale/ di gruppo stabilito.

Per punteggi inferiori o pari a 40 non si assegna nessun premio individuale/di gruppo.

Per punteggi tra 41 e 100 si assegna una percentuale del premio stabilito correlata al risultato raggiunto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DELL'AREA

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
nella persona del Presidente**

LA DELEGAZIONE SINDACALE

COMUNE DI ALTISSIMO

(PROVINCIA DI VICENZA)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE AVENTE PER OGGETTO:

APPROVAZIONE IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNI 2012-2013-2014-2015.

XX

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA

AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 2, DEL D. LGS. 267/2000 SI ESPRIME
PARERE FAVOREVOLE.

Altissimo, lì 21/07/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
QUALE RESPONSABILE
DELL'AREA FINANZIARIA
f.to Dott. Livio Bertoia

XX

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE

AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 2, DEL D.LGS. 267/2000 SI ESPRIME
PARERE FAVOREVOLE.

Altissimo, lì 21/07/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
QUALE RESPONSABILE
DELL'AREA FINANZIARIA
f.to Dott. Livio Bertoia