

In data 19 gennaio 2017, presso la Sede Municipale del Comune di Limena ha avuto luogo l'incontro tra
la delegazione di parte pubblica:

Presidente Segretario Comunale Roberto Peruzzo
Componenti Responsabile di Posizione Organizzativa

Roberto Peruzzo
James Ch

la delegazione di parte sindacale:

FP CGIL - Manuela De Paolis

CISL FP Ettore Furlan

UIL FPL Paolo Manfrin

RSU Emanuele Briani

RSU Alessandro Favero

RSU Ferruccio Maggiolo

Manuela De Paolis
Ettore Furlan
Emanuele Briani
Alessandro Favero
Ferruccio Maggiolo

ATTESO che:

- in data 16/12/2016 le parti hanno sottoscritto l'ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2016/2018;
- in data 27/12/2016 il Responsabile del Settore Economico Finanziario ha redatto apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sul CCDI giuridico 2016-2018 e CCDI economico 2016;
- in data 29/12/2016 prot. 16661, l'Organo di Revisione Economico-Finanziaria ha certificato che l'ipotesi di CCDI giuridico 2016-2018 e CCDI economico 2016 è compatibile con i vincoli normativi di riferimento e con la gestione finanziario-contabile del Comune di Limena;
- in data 29/12/2016 con deliberazione di G.C. n. 185 è stato autorizzato il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione del CCDI giuridico 2016-2018 e CCDI economico 2016;

TUTTO ciò premesso;

LE PARTI dispongono di sottoscrivere il CCDI di seguito riportato:

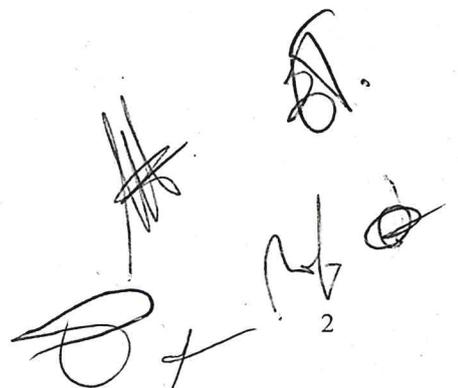
Comune di Limena (PD)

Arrivo n. **0000753** del 19-01-2017
Categoria 3 Classe 5
PERSONALE RAGIONERIA



**COMUNE DI LIMENA
PROVINCIA DI PADOVA
ACCORDO DEFINITIVO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
2016/2018**



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, a smaller signature, and initials 'M' and 'D' with a circled 'D' and a '2' below it.

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale ~~di seguito sinteticamente indicato~~. 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 – Obiettivi, campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Analogamente, fatte salve specifiche disposizioni del vigente CCNL, al personale con contratto a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro si applicano tutti gli istituti normativi ed il trattamento economico ove di seguito previsti, con l'eccezione dell'istituto relativo alle progressioni economiche orizzontali.

2. Fermi restando i distinti ruoli e le diverse responsabilità, con la stipula del presente contratto le parti intendono promuovere condizioni ottimali per assicurare:

- l'efficienza e l'efficacia della struttura organizzativa;
- l'innovazione ed il miglioramento del sistema di gestione delle risorse umane anche mediante il riconoscimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità professionali dei dipendenti.

3. Le finalità di cui al comma 2 sono realizzate mediante l'integrazione coerente delle politiche per la formazione del personale, le progressioni di carriera, l'incentivazione della produttività e il riconoscimento di livelli di responsabilità e di capacità organizzativa.

4. E' valido per il triennio 2016 - 2018 per la parte normativa, salvo diversi e specifici rinvii con cadenza diversa.

5. I criteri di utilizzo delle risorse sono determinati con cadenza annuale.

6. 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 del successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o di nuove disposizioni normative che dettino norme incompatibili con il presente CCDI che saranno pertanto immediatamente disapplicate.

7. Per tali fini, la parte Pubblica e la parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e i tempi previsti.

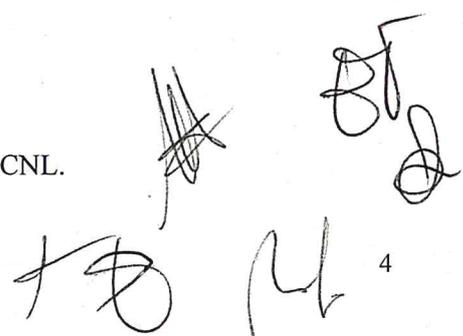
Art. 3 – Servizi pubblici essenziali

Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) il **servizio di stato civile** limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;
- b) il **servizio elettorale**, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il **servizio attinente la rete stradale** (ivi compreso lo sgombero nevi), idrica, fognaria e di depurazione: prestazioni limitate al pronto intervento;
- d) il **servizio di Polizia Locale** limitatamente alle attività di polizia mortuaria, di pronto intervento per eccezionali situazioni di emergenza nonché per la reperibilità delle unità a disposizione dell'Autorità giudiziaria e, ove espressamente richiesto, di pubblica sicurezza, con le modalità di cui all'art. 5 della legge 7.3.86. n. 65;

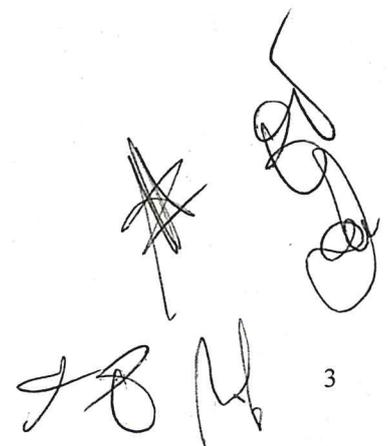
Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- 1) dal 10 al 20 agosto;
- 2) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 3) 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 4) 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5) 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali come previsto dal CCNL.



Indice generale

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 – Obiettivi, campo di applicazione e durata	4
Art. 3 – Servizi pubblici essenziali	4
Art. 4 – Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali.....	5
Art. 5 – Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività	5
Art. 6 – Criteri di utilizzo delle risorse.....	5
Art. 7 – Criteri per la corresponsione del fondo c.d. “Organizzazione del lavoro”	6
Art. 8 – Indennità di reperibilità.	8
Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell’art. 17, comma 2 lettera i, del C.C.N.L. 01.04.999 introdotto dall’art. 36, comma 2, del CCNL del 22/01/2004.	8
Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell’art. 17, comma 2 lettera f, del C.C.N.L. 01.04.999 come modificato dall’art. 7, comma 1, del CCNL dello 09/5/2006.....	9
Art. 11 – Attività previste da leggi specifiche.	10
Art. 12 – Progressione economica orizzontale	10
Art. 13 – Gestione del lavoro straordinario	11
Art. 14 – Criteri per l’incentivazione della produttività	11
Art. 15 – Sistema di valutazione permanente	13
Art. 16 – Interpretazione autentica	13
Art. 17 – Verifiche	13
Art. 18 – Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell’area della vigilanza.....	13
Art. 19 – Norma finale	13



Handwritten signatures and initials, including a large signature and the initials 'JBM', located in the bottom right corner of the page.

5. Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione (come individuata dal sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione), sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'Amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

6. In presenza di incremento di risorse del Fondo derivanti dall'applicazione dell'articolo 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, l'Amministrazione Comunale interesserà tutto il personale.

7. Le risorse di cui all'articolo 5 comma 2 vengono utilizzate per remunerare:

a. indennità di comparto;

b. progressione economica all'interno delle categorie.

c. indennità di rischio;

d. indennità di disagio;

e. turni, reperibilità, maneggio valori ecc.;

f. responsabilità categorie B, C e D non titolari di posizioni organizzative;

g. indennità per specifiche professionalità (ufficiali di stato civile ed anagrafe, ufficiali elettorali, responsabili tributi, archivisti informatici, responsabili uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, messi notificatori e responsabili servizi di protezione civile);

f. eventuali specifiche attività previste da disposizioni di legge.

9. Le risorse di cui all'articolo 5 verranno erogate al personale a tempo determinato e indeterminato, proporzionalmente al periodo di servizio prestato nell'anno, con eccezione del periodo di prova o dei primi sei mesi di servizio.

Art. 7 – Criteri per la corresponsione del fondo c.d. "Organizzazione del lavoro"

1) Indennità di turnazione

1. Al personale soggetto a turnazione si applicano le disposizioni contenute nell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000 del Comparto Regioni ed Autonomie locali.

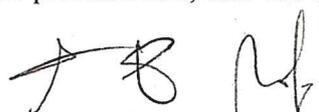
2) Indennità di rischio

1. In applicazione della disciplina dell'art. 37 del C.C.N.L del 14.9.2000, è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 del C.C.N.L. 22.01.2004) ed è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative, come di seguito individuate, comportanti una prevalente e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

Situazioni e/o prestazioni lavorative che comportano esposizione a rischio	Importo annuo per addetto
1) Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente al contatto di catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.	€ 360,00
2) Lavori che comportano esposizione diretta e prevalente a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani e di rimozione e seppellimento delle salme	€ 360,00
3) Attività che, per intensità e gravosità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico	€ 360,00



2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, dovranno essere valutati, con attenzione e ponderazione, l'ambiente e le condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. In particolare, dovrà trattarsi di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste



Si precisa inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle azioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato.

E' evidente, invece, che il personale non aderente allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

Art. 4 – Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

I Responsabili dei servizi in occasione di ogni sciopero individuano le persone esonerate all'effettuazione dello stesso e comunicano i nominativi alle RSU e ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero.

Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2 c. 2 del CCNQ 19/09/2002 inerente i servizi pubblici essenziali, individuati dall'art.2, comma 1, del CCNQ del 19/09/2002. al fine di garantire le prestazioni indispensabili così individuate:

SERVIZIO	N° ADDETTI
STATO.CIVILE/ELETTORALE	1
VIGILANZA URBANA	1
Servizi stradali, sgombero neve, cimiteri	2

Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile.

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo Nazionale in materia del 19/09/2002.

Nelle occasioni di sciopero l'amministrazione si impegna a garantire l'informazione all'utenza mediante i mezzi ritenuti opportuni.

Art. 5 – Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione, secondo i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.
2. La costituzione del fondo "parte stabile" viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile di Settore Servizi Finanziari – Personale.
3. Per la parte relativa alle "risorse variabili", il fondo viene determinato con apposita deliberazione della Giunta comunale.
4. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare, a titolo esemplificativo, le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

Art. 6 – Criteri di utilizzo delle risorse

1. Le risorse di cui all'articolo 5 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali anche mediante la realizzazione di programmi di produttività collettiva basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo delle attività e dei risultati.
2. In particolare, l'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.
3. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
4. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività è collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, il cui importo corrisponde alle risorse disponibili (performance individuale).

4. L'individuazione, di cui al comma 3, dovrà avvenire anche per i dipendenti che già beneficiano della presente indennità.
5. Il provvedimento di individuazione dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla R.S.U. e al dipendente interessato.
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per disagio.
7. L'indennità di disagio è erogata mensilmente e spetta, oltre che al personale a tempo indeterminato, sia al personale a tempo determinato sia al personale con Contratto Formazione Lavoro.
8. Il riposo compensativo dovuto a maggiori prestazioni effettuate non è soggetto a decurtazione.
9. L'indennità di disagio compete al dipendente in relazione all'effettivo periodo in cui si esercita il disagio ed è rapportata alla prestazione lavorativa del singolo dipendente beneficiario; pertanto il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale percepirà tale indennità in modo proporzionale al proprio orario di lavoro.

4) Indennità maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio.
Tali soggetti sono individuabili in coloro che sono formalmente nominati agenti contabili e/o economi.
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente, all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del Responsabile di Settore al quale il dipendente è assegnato, e compete per le sole giornate in cui il dipendente risultava effettivamente in servizio.
4. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio annuo di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Fascia Maneggio Denaro Annuo	Valore Indennità giornaliera
da € 1.000 in su	€ 1,00

6. La presente disposizione, inerente l'indennità di maneggio valori, trova applicazione a decorrere dall'anno 2016.

Art. 8 – Indennità di reperibilità.

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità, ai sensi dell'articolo 23 CCNL 14.09.2000 e s.m.i, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Area/Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
3. Le somme non utilizzate per questi istituti costituiranno economie destinate alla produttività collettiva.

Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2 lettera i, del C.C.N.L. 01.04.999 introdotto dall'art. 36, comma 2, del CCNL del 22/01/2004.

1. Le indennità vengono così determinate:
 - personale in possesso della delega di ufficiale d'anagrafe e di stato civile € 300,00;
 - responsabile dell'ufficio elettorale € 300,00;
 - responsabile dei tributi stabilite dalle leggi € 300,00;
 - archivisti informatici e personale addetto alla conservazione di banche dati avente i poteri dell'amministratore di sistema ed in tale veste individuato dal dirigente € 300,00;
 - responsabile URP di cui al D.P.R. 422/2001 € 300,00;
 - formatori professionali € 300,00;
 - personale che svolge funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori € 300,00;
 - personale addetto ai servizi di protezione civile (personale incaricato di specifiche funzioni di responsabilità dal piano di protezione civile comunale) € 300,00;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con

sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per lo specifico profilo, dovendo, piuttosto, essere ricondotti alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate.

3. L'indennità di rischio è erogata mensilmente e spetta, oltre che al personale a tempo indeterminato, sia al personale a tempo determinato sia al personale con Contratto Formazione Lavoro.

Ai fini dell'anzidetta attribuzione, nell'ottica di una uniformità di valutazione e di graduazione degli importi, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.

L'indennità, una volta assegnata al singolo lavoratore, si intende tacitamente confermata di anno in anno, ovvero revocata con apposito provvedimento motivato dal Responsabile di Settore, fatti salvi gli accordi economici tra le parti

4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. Il riposo compensativo dovuto a maggiori prestazioni effettuate in uno o più giorni di effettiva esposizione al rischio non è soggetto a decurtazione.

6. L'indennità di rischio compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio ed è rapportata alla prestazione lavorativa del singolo dipendente beneficiario; pertanto il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale percepirà tale indennità in modo proporzionale al proprio orario di lavoro.

7. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto delle suddette situazioni, sarà effettuata, con atto congiunto, che ne riporti la decorrenza non retroattiva, dal Responsabile di Settore competente.

8. L'individuazione dovrà avvenire anche per i dipendenti che già beneficiano della presente indennità.

9. Il provvedimento di individuazione dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla R.S.U. e al dipendente interessato.

3) Indennità di disagio.

1. L'indennità di disagio è quantificata al massimo in € 30,00 mensili lordi ed è corrisposta ai dipendenti che operano, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

Situazioni di disagio	Importo annuo per addetto
1) Particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno) per esigenze di servizio, ad es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.	Fino a € 360,00
2) Attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.)	Fino a € 360,00
3) Utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di uso disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrano nelle situazioni a rischio)	Fino a € 360,00
4) Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio	Fino a € 360,00

2. Dato che l'indennità di disagio vale a remunerare le specifiche modalità e condizioni di cui al precedente comma 1, aventi carattere non solo spaziale ma anche temporale della prestazione lavorativa di alcune tipologie di dipendente, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, dette modalità, per determinare l'attribuzione dell'indennità, non devono ricadere nell'ambito delle mansioni proprie di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

3. L'individuazione dei dipendenti cui attribuire le indennità di disagio, nel rispetto delle suddette situazioni, sarà effettuata, con atto congiunto, che ne riporti la decorrenza non retroattiva, dal Responsabile di Settore competente. Ai fini dell'anzidetta attribuzione, nell'ottica di una uniformità di valutazione e di graduazione degli importi, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi. L'indennità, una volta assegnata al singolo lavoratore, si intende tacitamente confermata di anno in anno, ovvero revocata con apposito provvedimento motivato dal Responsabile di Settore, fatti salvi gli accordi economici tra le parti.



Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità	Fino a € 900,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità	Fino a € 2.000,00

Ai fini dell'anzidetta attribuzione, nell'ottica di una uniformità di valutazione e di graduazione degli importi, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.

Per l'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da parte del responsabile del settore competente, specificando le fattispecie di responsabilità assegnate.

L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente; l'indennità è sospesa nel caso di prolungata assenza (maternità facoltativa, aspettativa non retribuita, ecc...) quando la responsabilità è attribuita ad un altro soggetto o in base a quanto disposto dalla vigente normativa.

La responsabilità, una volta assegnata al singolo lavoratore, si intende tacitamente confermata di anno in anno, ovvero revocata con apposito provvedimento motivato dal Responsabile di Settore, fatti salvi gli accordi economici tra le parti.

Al personale in *part-time* l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

Il provvedimento di individuazione dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla R.S.U. e al dipendente interessato.

L'applicazione di questo articolo potrà essere rideterminata mediante "clausola sospensiva" in funzione della conclusione di uno specifico accordo integrativo sulle progressioni a partire dal CCDI economico 2017, che consenta la destinazione delle risorse a tale scopo con salvaguardia di idonea quota collettiva.

Art. 11 – Attività previste da leggi specifiche.

1. Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge (attività di progettazione, di recupero I.C.I., indagini ISTAT, etc.) sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto di appositi regolamenti, secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL 01/4/1999.
2. La disciplina di cui al precedente punto trova applicazione anche nei confronti dei titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.03.1999 e s.m.i., salvo che non sia diversamente disposto negli specifici regolamenti.
3. Le risorse derivanti da attività previste da leggi specifiche saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

Art. 12 – Progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 5, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione o decorrenza diversa prevista nell'accordo di cui al punto precedente.
4. il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
5. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

[Handwritten signature]

apposito atto scritto da parte del responsabile del settore competente.

3. Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite al personale delle categorie B, C e D, ad esclusione del personale incaricato dalle posizioni organizzative, e non sono cumulabili tra loro.

4. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Ai fini dell'anzidetta attribuzione, nell'ottica di una uniformità di valutazione e di graduazione degli importi, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.

La responsabilità, una volta assegnata al singolo lavoratore, si intende tacitamente confermata di anno in anno, ovvero revocata con apposito provvedimento motivato dal Responsabile di Settore, fatti salvi gli accordi economici tra le parti.

5. Il provvedimento di individuazione dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla R.S.U. e al dipendente interessato.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2 lettera f, del C.C.N.L. 01.04.999 come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL dello 09/5/2006.

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f). del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL dello 09/5/2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

2. Ai fini del riconoscimento della presente indennità, il personale dipendente deve presentare, necessariamente, una o più delle fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro, anche nelle specifiche attività di formazione
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG
- Responsabilità di gestione di risorse e beni dell'ente finalizzate al loro mantenimento e/o valorizzazione
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche (staff direzionali)
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse in riferimento ad attività di microrganizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc)
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 700,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

criterio di determinazione	Importo annuo lordo
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità	Fino a € 700,00

1. Nell'ambito delle risorse decentrate determinate annualmente dall'Amministrazione, le somme che non sono destinate ad altri istituti del salario accessorio vanno a costituire, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999, il fondo per l'incentivazione della produttività.
2. Tale fondo è finalizzato ad incentivare la produttività del personale dipendente all'interno del normale orario di lavoro attraverso il sistema di valutazione.
3. L'erogazione delle risorse è vincolata al raggiungimento di obiettivi programmati che hanno carattere annuale e devono comunque interessare la generalità dei lavoratori.
4. Il fondo di cui al comma 1 viene ripartito come da contratto decentrato integrativo dell'Ente sottoscritto in data 08/10/2003 ed in base al vigente sistema di valutazione.
5. L'eventuale giudizio negativo riportato dal Responsabile del Servizio per cause diverse da quelle relative al mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi previsti non incide sulla liquidazione delle quote individuali, come pure non incide il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi per causa imputabile al Responsabile ovvero per cause esterne, di forza maggiore o comunque non imputabili all'attività dei lavoratori del Servizio interessato.
6. La quota incentivante della produttività viene liquidata considerando le decurtazioni previste dalla seguente tabella:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE	ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE
<i>Ferie</i>	X	
<i>* Malattia, nei limiti dei primi 10 giorni per evento</i>		X
<i>Infortunio</i>	X	
<i>Lutto</i>	X	
<i>Maternità obbligatoria e maternità anticipata</i>	X	
<i>Congedo matrimoniale</i>	X	
<i>Congedo parentale</i>		X
<i>Permesso di 3 giorni per motivi personali</i>		X
<i>Aspettative senza retribuzione</i>		X
<i>Terapia salvavita</i>	X	
<i>Esami prenatali</i>	X	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>		X
<i>Malattia figlio - 3 anni</i>		X
<i>Partecipazione a concorsi ed esami</i>		X
<i>Permesso per donazione di sangue</i>	X	
<i>Permessi legge 104 portatori di handicap</i>	X	
<i>Permessi legge 104 per familiari</i>		X
<i>Permesso studio 150 ore</i>	X	
<i>Permessi sindacali per attività svolte fuori dall'ente</i>		X
<i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i>	X	
<i>Permessi per citazione a testimoniare, documentata</i>	X	
<i>Recupero lavoro straordinario</i>	X	
<i>Sciopero</i>		X
<i>Nomina a giudice popolare</i>	X	






6. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- La valutazione conseguita sulla base del "sistema unico di valutazione delle prestazioni", contenuto nel regolamento della performance adottato dall'Ente, per l'anno di riferimento e per quello precedente (esempio: per il 2016: 2016+2015; per il 2017: 2017+2016, per il 2018: 2018 + 2017);
 - ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione alla data dell'01/01 della data della selezione, almeno cinque anni di servizio nella posizione economica. Il criterio dei cinque anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto;
 - la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
 - l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione complessiva minima pari ad 80 centesimi;
- a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Art. 13 – Gestione del lavoro straordinario

Fermo restando che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ma deve essere utilizzato per fronteggiare particolari situazioni di emergenza non prevedibili, e che la liquidazione avverrà ogni 3 mesi, per le domande presentate entro il giorno 20 del mese successivo alla scadenza del trimestre di riferimento, si conviene quanto segue:

- Il Fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, in particolare quelle elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali. Il risparmio eventualmente conseguito sarà utilizzato per incrementare le risorse del fondo art.31 CCNL 22/01/2004.
- La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza dei responsabili di Area/Servizio, che potranno autorizzarle unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e tenendo presente che tale istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Rimane fermo l'obiettivo del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, così come previsto dalle disposizioni di legge in materia.
- Il lavoro straordinario è quello rilevabile dalla timbratura debitamente autorizzato in relazione alle esigenze straordinarie di servizio, nel limite individuale annuale e, comunque, entro il limite di spesa relativo al lavoro straordinario, secondo le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro.
- L'orario prestato in quantità inferiore ai quindici minuti minimi confluisce a titolo di "eccedenze orarie" come previsto nell'appendice sottoscritta in data 30/03/2009 prot. 3244/2009 e s.m.i..
- Annualmente, con determinazione del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari, sentita la Conferenza dei Responsabili, viene fissato, nel rispetto dei limiti di cui al precedente comma ed in base alle effettive esigenze di servizio, il monte ore di lavoro straordinario da assegnare ai singoli settori. Ciascun responsabile, individua, quindi, i dipendenti autorizzati a prestare lavoro straordinario, fissando il relativo monte ore individuale, anche ai fini di quanto previsto dall'articolo successivo del presente CCDI.
- Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni straordinarie o aggiuntive, entro i limiti previsti dai CCNL. Anche in questo caso il lavoro straordinario può essere autorizzato, nei limiti prescritti, soltanto in presenza di specifiche, comprovate e saltuarie esigenze organizzative.

Art. 14 – Criteri per l'incentivazione della produttività

La liquidazione degli incentivi di produttività deve avvenire entro e non oltre il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 15 – Sistema di valutazione permanente

1. Il sistema di valutazione permanente è quello approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione di Giunta comunale n. 122 del 25/07/2012 e successive eventuali modificazioni ed integrazioni.

Art. 16 – Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 gg. dall'avvenuta controversia, per definire contestualmente il significato della clausola in questione.

L'interpretazione, così avvenuta, sostituisce a tutti gli effetti, la clausola, controversa sino dalla vigenza del contratto decentrato.

Art. 17 – Verifiche

Trascorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, la delegazione trattante, se richiesto, si incontrerà per verificare lo stato di applicazione di tutti gli istituti, con valenza generale, da esso disciplinati. In tale sede saranno assunte tutte le decisioni atte a rimuovere eventuali difficoltà che dovessero ostacolare la corretta applicazione dello stesso CCDI.

Art. 18 – Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a dare piena attuazione al disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza, in considerazione della esclusione di tali attribuzioni dalla spesa del personale.

2. Nel rispetto dell'art. 208, 4 comma, del Decreto Legislativo 285/92, annualmente verrà accantonata quale quota da destinarsi alle forme di previdenza integrativa del personale addetto alla vigilanza, un importo fisso di €. 1.200,00 per ciascun componente del Comando di P.L.

3 Per le modalità applicative si rinvia al "Disciplinare per l'Istituzione di forme di previdenza complementare per il personale della Polizia Locale del Comune di Limena", quale parte del Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi.

4. Quanto disposto dal presente articolo si applica con decorrenza dal 01/01/2016.

Art. 19 – Norma finale

Per quanto non previsto in questo articolato i riferimenti sono relativi al CCNL, e ai rinvii a norma di legge nello stesso contenuti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Le presenti disposizioni contrattuali conservano la loro efficacia sino alla stipulazione di un nuovo contratto collettivo decentrato integrativo.

Letto, approvato e sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA

Il Segretario comunale

Roberto Perino

Il Responsabile Finanziario

Luca Cole

PER LA PARTE SINDACALE

RSU

M. Pitter

CGIL

Giuseppe Biondi

CISL

Stefano Amadori

UIL

Comune di Limena (PD)

Arrivo n. **0000753** del 19-01-2017

Categoria 3 Classe 5

PERSONALE RAGIONERIA



COMUNE DI LIMENA
(Provincia di Padova)

ACCORDO DEFINITIVO

**Contratto decentrato integrativo
2016 – PARTE ECONOMICA**

A collection of handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left and several smaller, more legible signatures on the right.

L'anno **2017 (duemiladiciassette)**, il giorno **19 (diciannove)** del mese di **gennaio** presso l'Amministrazione Comunale di Limena si è riunita la delegazione trattante come sotto costituita, per la definizione del **contratto integrativo aziendale anno 2016 – PARTE ECONOMICA** - secondo la procedura prevista dall'art.5 del CCNL dell'01.04.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL 22.01.2004, ed in base alla proposta di CCDI 2016-2018.

Sono presenti:

Per la parte pubblica : - Dott. Roberto Peruzzo – Presidente -
 - Dott. Ssa Monica Cardin – Componente-

Per la parte sindacale: - le RSU
 - CISL Fps
 - UIL Fpl
 - FP CGIL

Assiste per l'Amministrazione comunale al fine del coordinamento con l'organo di vertice:
 Per quanto riguarda la **parte economica** relativa all'anno 2016, si concorda che le risorse decentrate sono quantificate, nel rispetto delle previsioni contrattuali, come di seguito elencate:

COSTITUZIONE FONDO RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

La costituzione del fondo, di competenza del Responsabile del Settore Finanziario - Personale, è stata effettuata, relativamente alle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, con determinazione n. 36 del 20.06.2016 per l'importo di Euro 83.340,41 e risulta così composta:

1- DETERMINAZIONE CONSISTENZA FINANZIARIA DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI PER L'ANNO 2016

RIF. ART.	RIF. CCNL	DESCRIZIONE	RISORSE
ART. 31 c. 2	22/1/2004	Unico importo consolidato Fondo anno 2003	72.549,47
ART. 32 c. 1	22/1/2004	Incremento 0.62% monte salari 2001, esclusa dirigenza	4.003,00
ART. 32 c. 2	22/1/2004	incremento 0.50% monte salari 2001, esclusa dirigenza; (i parametri di riferimento sono quelli dell'anno 2001)	3.232,00
ART. 32 c.7	22/1/2004	Incremento monte salari 2001, esclusa q.dirigenza (alte professionalita')	0,00
ART. 4 c. 1	09/5/2006	Incremento 0,50% monte salari 2003 esclusa q.dirigenza	3.014,23
ART. 8 c. 2	11/4/2008	Incremento 0,60% monte salari 2005	0,00
ART. 4 c. 2	05/10/2001	RIA e assegni ad personam personale cessato	541,71
		TOTALE EURO	83.340,41

Roberto Peruzzo

2 - DETERMINAZIONE CONSISTENZA FINANZIARIA DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI
(Art. 31 comma 3 CCNL 22/01/2004 - art. 4 CCNL 09/05/2006
Art. 4 commi 1 e 2 CCNL 31/07/2009)

Le risorse variabili, che alimentano il fondo 2016 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi sono state determinate con deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 30.08.2016 e sono in dettaglio così elencate:

RIF. ART.	Da CCNL	DESCRIZIONE	RISORSE
Art 17 c.5	1/4/1999	Somma non utilizzate esercizio precedente	0,00
ART. 15 c. 1 lett. d ART. 4 c. 4	1/4/1999 5/10/2001	Risorse derivanti da applicazione Art. 43 L. 449/97 (Sponsorizzazioni - Convenzioni - Contributi)	0,00
ART. 15 c. 1 lett. e	1/4/1999	Risparmi da trasformazioni part-time	0,00
ART. 15 c. 1 lett. k ART. 4 c. 3 *	1/4/1999 5/10/2001	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (D.Lgs. 163/2006, ICI, Censim. etc..)*	3.860,59
ART. 15 c. 1 lett. m	1/4/1999	Risparmi da Art. 14 - Lavoro straordinario non effettuato (anno 2014).	2.211,52
ART. 15 c. 2 e 4	1/4/1999	importo massimo 1,2% monte salari 1997 (applicato 1,2 %) esclusa q. dirigenza	6.847,36
Art. 15 c. 5 **	1/4/1999	Risorse aggiuntive determinate dall'ampliamento dei servizi e/o nuove attività **	6.000,00
ART. 54	14/9/2000	Rimborso spese notificazione atti - messi notificatori	0,00
ART. 5	5/10/2001	Parametri Virtuosi (limitatamente 2004 x enti con accordo 2003)	0,00
ART. 32 c. 6	22/1/2004	Per altri enti (no Regioni, Enti Locali e CCIA) incremento 0,50% monte salari 2001	0,00
ART. 4 c. 2	09/5/2006	importo massimo 0,30% monte salari 2003 esclusa dirigenza	0,00
ART. 4 c.2 lett.b	31/7/2009	importo massimo 1,5% monte salari 2007 esclusa dirigenza	0,00
		TOTALE EURO	18.916,47

* Le risorse derivanti dall'art. 15 comma 1 lett. K del CCNL 1/4/1999 risultano così composte:

- 1) Incentivo Ufficio Tributi: importo a consuntivo, relativo all'attività di accertamento e recupero dell'evasione tributaria anno 2015 Euro 3.860,59
- 2) Fondo progettazione interna D.lgs. 50/2016 Euro (vedasi piano OO.PP.)

** Le risorse derivanti dall'art. 15 c. 5 del CCNL 1/4/1999 sono così composte:

- 1) Progetto "Controllo del territorio e sicurezza stradale" Euro 4.500,00;
- 2) Progetto "Bollettazione IMU" Euro 1.500,00;

La Parte pubblica dichiara che l'importo delle risorse stabili è soggetto all'applicazione dell'articolo 1 comma 236 della legge 30/12/2015 n. 208 (legge di stabilità 2016).

Roberto Pennino

TOTALE RISORSE DECENTRATE

Fondo risorse decentrate stabili	83.340,41
Fondo risorse decentrate variabili	18.906,16
TOTALE EURO	102.246,57

3 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 12 CCDI 2016/2018)

Per la finalità di attuazione dell'art. 12 CCDI 2016/2018, che contiene i criteri per la attribuzione delle progressioni orizzontali, l'Amministrazione comunale dichiara la intenzione di effettuare una selettività premiale che conduca al seguente esito:

- da 01/01/2017 n. 8 progressioni di cui almeno una per ciascuna delle categorie B, C, e D, con esclusione delle p.o. in carica, dando precedenza alle fasce più deboli a parità di punteggio⁽¹⁾
- dalla data indicata nel CCDI economico 2017 un numero di progressioni da determinare in base alle risorse del fondo che venissero incrementate dalla sospensione della indennità di responsabilità.

La Pare pubblica dichiara che tali progressioni 2017 riguarderanno complessivamente una percentuale di circa il 30 % del Personale comunale, riservando successive valutazioni ai CCDI economici 2017 e 2018..

(1) Per fascia più debole nella categoria, a parità di punteggio, si applica il coefficiente di progressione (anni lavoro / progressioni effettuate).

4 - RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI

Tutti gli istituti economici da erogarsi al personale dipendente verranno attribuiti con le modalità e tempistiche definite nel CCDI triennio 2016-2018 in conformità a quanto applicato nell'annualità precedente 2015 per quanto non in contrasto con il presente accordo, di cui il presente fa parte essendo divenuti inefficaci i criteri applicati nelle annualità precedenti. I progetti di cui all'art. 15 comma 5 sono allegati alla delibera di Giunta Comunale di autorizzazione alla sottoscrizione del presente accordo, n. .. del /12 /2016, a cui si fa rinvio.

Letto e approvato.

Delegazione di Parte Pubblica
 Segretario Comunale

Roberto Penna

 Responsabile del Servizio Finanziario
Anna Cchi

Organizzazioni Sindacali
 Per Cisl/Fps
Antonio Penna

 Per FP/CGIL
Antonio Penna

 Per UIL/FPL
