

## COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

### Parte pubblica:

Il Segretario Generale



### Parte sindacale:

la R.S.U.:

SPORDONE SARA - CISL FPS

SIMEONI SONIA - CGIL FLFP

ZANATTA MARIO - UIL FPL

### le OO.SS. territoriali

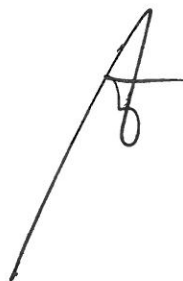
CARRARETTO SILVIA in rappresentanza della CISL FPS

CASARIN MARTA in rappresentanza della CGIL FLFP

ANSELMI MAURO in rappresentanza della UIL FPL

L'anno **duemiladiciasette** il giorno 28/12/2017 del mese di dicembre alle ore 13,50 presso la Sede Municipale di Ponzano Veneto si sono riunite le parti come sopra indicate per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

*Elia Muro*  
*S. J.*  
*Sera Spordone*  
*A. A.*



~~SR~~

sub:

Corruption

ZK M

R



COMUNE DI PONZANO VENETO  
Provincia di Treviso

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
2017-2019**

Ponzano Veneto, \_\_\_\_\_ .

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Left side signatures: A large 'N' and several illegible signatures]*

*[Right side signatures: 'per la', 'Zab Misa', 'Sore Sordani']*

~~St~~  
Sudis  
Stoublu  
Zla Muro

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale del Comune di Ponzano Veneto.

### ART. 2 - DURATA

- Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal 01/01/2017 al 31/12/2019.
- E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, entro il mese di marzo e comunque entro e non oltre 15 giorni dalla data di approvazione del Bilancio , dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
- Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### ART. 2 BIS – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO

- Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
- L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

### ART. 3 - INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 146/90 (art. 1 norme di garanzia CCNL 06.07.1995)

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Stato civile	C o D	1
Elettorale	C o D	1
Edilizia Privata- rif. ambiente	C o D	1
Polizia Locale	C o D	2 (1 per turno)
Assistenza Domiciliare	B	1
Asilo Nido	A B C	Intero servizio
Protezione civile	C	1
Ufficio personale	C	1

SERVIZIO	NOTE
<i>Stato civile</i>	Dalla 1 <sup>a</sup> giornata se pre - o post-festiva
<i>Elettorale</i>	Come da contratto limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalle norme vigenti
<i>Cimiteriale</i>	Dalla 1 <sup>a</sup> giornata
<i>Polizia Locale</i>	Dalla 1 <sup>a</sup> giornata
<i>Assistenza Domiciliare</i>	Limitatamente alla somministrazione dei pasti
<i>Asilo Nido</i>	Dalla 3 <sup>a</sup> giornata (art.4 accordo collettivo nazionale 19.9.2002)
<i>Protezione civile</i>	
<i>Ufficio personale</i>	Dalla 2 <sup>a</sup> giornata se ricadente nel periodo di cui all'art. art.2 comma 14 dell'Accordo collettivo nazionale 19.9.2002)

• I servizi pubblici essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei diritti costituzionalmente tutelati sono quelli indicati dall'art.2 dell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

• Per la specifica situazione del comune di Ponzano Veneto essi sono i seguenti:

- il servizio di stato civile
- il servizio elettorale
- il servizio di assistenza domiciliare
- il servizio di polizia locale
- servizio del personale
- il servizio attinente alla protezione civile ;
- il servizio asilo nido
- il servizio edilizia privata con riferimento al settore ambiente

3. Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, i dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni .

4. Non possono esservi scioperi nei periodi indicati dall'art.4 dell'Accordo di integrazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di garanzia dei servizi pubblici essenziali.

5. Le procedure di conciliazione da attivarsi prima dello sciopero sono quelle previste dall'art.7, comma 2 lettera c dell'Accordo collettivo nazionale 19.9.2002.

6. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire una opportuna informazione all'utenza.

#### ART. 4 - ORARIO FLESSIBILE

1. Per tutti i servizi che non prevedano orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio (in particolare: vedasi servizi diretti al pubblico), nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro in squadra (es. squadra operai ecc.) viene confermata la flessibilità secondo le norme che seguono:

- anticipazione del proprio orario di ingresso di 0,15 minuti e conseguente anticipazione dell'uscita di 0,15 minuti
- posticipazione del proprio orario di ingresso di 0,30 minuti e conseguente posticipazione dell'uscita di 0,30 minuti

2. La flessibilità riguarda ciascun turno di servizio ( sia esso mattutino o pomeridiano).

Sono concordate  
ZXX

3. Il recupero della flessibilità deve avvenire nella settimana stessa nel rispetto dell'orario di apertura dei servizi e comunque nei limiti della flessibilità ordinaria.

#### **ART. 5 – PARI OPPORTUNITA'**

1. Le misure organizzative riguardanti la gestione del personale terranno conto dei principi generali in materia di pari opportunità favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare compatibilmente con le esigenze di servizio come previsto dal Piano delle azioni positive per le pari opportunità approvato con deliberazione giuntaale

### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **ART. 6 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**

1. La determinazione annuale delle risorse variabili da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti norme di finanza pubblica e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

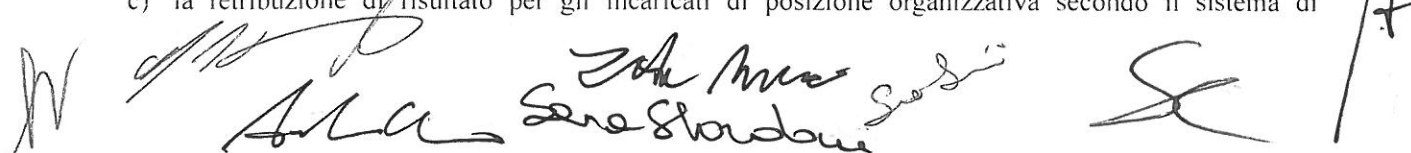
- a) L'individuazione di uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi ;
- b) L'individuazione di obiettivi di mantenimento riferiti a risultati positivi già conseguiti l'anno precedente

La valutazione del conseguimento dei risultati è di competenza di responsabile del servizio ovvero dell'organismo di valutazione secondo il sistema permanente adottato dall'ente;

#### **ART. 7 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e in base al Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'A' on the right and several other signatures.

valutazione adottato dall'ente;

- d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo IV).

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

### ART. 8 - SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

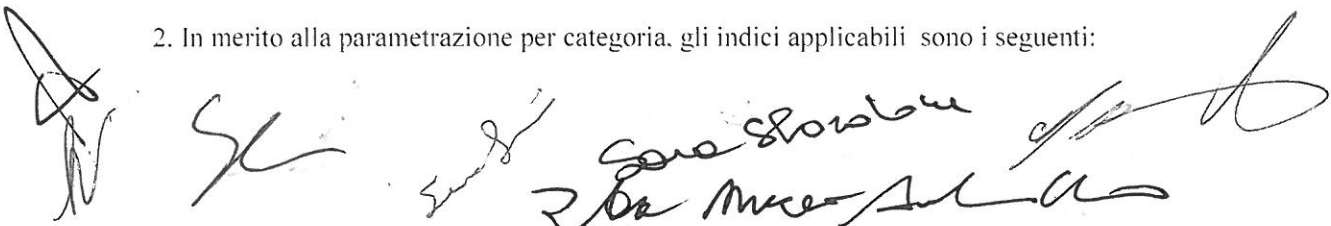
1. Il sistema permanente di valutazione è quello adottato dall'ente con delibera di giunta comunale.
2. Il sistema di valutazione è utilizzato sia per la valutazione delle posizioni organizzative, sia per la valutazione delle prestazioni ai fini della produttività in ragione dei risultati ottenuti relativamente al raggiungimento di obiettivi affidati, sia per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie.
3. Procedura per la presentazione di osservazioni da parte del valutato:
  - a) I dipendenti valutati, entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, possono presentare proprie osservazioni al Responsabile di Area in merito alla valutazione ricevuta.
  - b) Il Responsabile di Area, se ritiene opportuno potrà accoglierle modificando la scheda di valutazione consegnata; in caso contrario l'ODV inviterà lo stesso Responsabile a fornire eventuali chiarimenti, lasciando comunque al medesimo la decisione in merito.
  - c) I Responsabili di P.O. potranno entro il medesimo termine dei 10 dal ricevimento della scheda di valutazione presentare osservazioni direttamente all'ODV che si pronuncerà in merito.
  - d) I compensi saranno liquidati nei 30 giorni successivi alla definizione della suddetta procedura.

### ART. 9 – DESTINAZIONE E FINALITA' DELLE RISORSE

1. Il totale delle risorse decentrate, con esclusione di quelle variabili derivanti dall'art.15, comma 1, lett. k) del CCNL del 01.04.1999, sarà annualmente utilizzato per le finalità di cui all'art.17 del CCNL del 01.04.1999 e all'art. 33 del CCNL del 22.01.2004.
2. Le parti concordano che, nel limite del fondo costituito ai sensi del precedente art. 6, l'esatta definizione ai fini dell'utilizzo delle relative risorse sarà oggetto di specifico accordo con cadenza annuale entro e non oltre 15 giorni dalla data di approvazione del Bilancio .
3. le parti convengono, in conformità alla normativa vigente, sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse – attraverso il sistema di valutazione – sono distribuite attraverso logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni riguardanti la prestazione lavorativa del dipendente da cui discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto attribuito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono.

### ART. 10 - RISORSE DI CUI ALL'ART.17, COMMA 2, LETT. A) DEL CCNL DEL 01.04.1999 (PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO SERVIZI)

1. Il fondo destinato a finanziare la produttività viene quantificato di anno in anno.
2. In merito alla parametrizzazione per categoria, gli indici applicabili sono i seguenti:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be 'G. Stobbe' and 'M. M...'.



CATEGORIA	INDICE
A	1,00
B	1,20
C	1,30
D	1,50

3. I Piani di Gestione e di verifica delle performances del personale dovranno coinvolgere tutti i settori - servizi - unità operative e tutti i lavoratori. In mancanza di obiettivi individuali il lavoratore sarà impegnato a perseguire gli obiettivi di gruppo. I capi dipartimento si impegnano a convocare nei tempi utili una riunione dei dipendenti afferenti alla propria area per illustrare gli obiettivi oggetto di valutazione e effettueranno verifiche periodiche sul grado di raggiungimento degli stessi.

4. I progetti di produttività, che dovranno essere svolti in orario di lavoro, perseguiranno l'obiettivo del mantenimento e/o dell'aumento della produttività attraverso il coinvolgimento del personale interessato.

5. I compensi destinati a incentivare la produttività ed il miglioramento quantitativo e qualitativo dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riportate e del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di pianificazione della gestione.

6. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili dei Dipartimenti, secondo i criteri definiti nel sistema permanente di valutazione.

7. Non sono ammesse attribuzioni generalizzate dei compensi per la produttività, sganciate da valutazioni di merito.

8. L'erogazione della quota individuale di produttività seguirà il seguente procedimento:

l'ammontare del Fondo per la produttività dovrà essere diviso per il totale dei parametri di categoria, dei dipendenti aventi titolo all'erogazione del fondo incentivante. Il risultato ottenuto moltiplicato per il parametro di categoria costituirà la quota teorica individuale di produttività. Quest'ultima sarà divisa per trenta, vale a dire il numero di punti su cui si articola la valutazione individuale. Il valore monetario corrispondente a ciascun punto conseguito dal dipendente in sede di valutazione annuale del proprio rendimento moltiplicato per la valutazione complessiva costituirà la quota effettiva di produttività.

9. La quota effettiva di produttività verrà rapportata alla presenza in servizio determinata partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni annui, alla quale si detraggono tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:

- ferie
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze per malattia o patologie e relative cure collegate a cause di invalidità civile, quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette;
- assenze per malattia imputabili alla pratica di terapie salvavita e correlate
- infortuni sul lavoro certificati;
- permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero straordinario;
- riposo per donazione di sangue e organi;
- astensione obbligatoria per maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, i permessi previsti dalla legge 53/2000;
- fruizione permessi per lutto;
- citazione a testimoniare ed espletamento funzioni giudice popolare;
- permessi di cui all'art. 33 comma 6 della L. 104/1992.

10. I dipendenti in part-time verrà corrisposta una quota di produttività in proporzione all'orario della propria prestazione lavorativa. Per il part-time verticale la riduzione non viene calcolata sui giorni di assenza relativi al part-time stesso.

*[Handwritten signatures and initials]*

11. Il dipendente è valutabile qualora nell'anno considerato sia stato in servizio attivo per almeno 90 giorni di calendario.

12. Ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999, confluiscono nelle risorse decentrate di un determinato anno le economie derivanti dalla mancata erogazione nell'anno precedente di parte delle risorse stabili. l'incremento previsto dall'art. 17, comma 5, ha natura di incremento "una tantum", consentito cioè solo nell'anno successivo a quello in cui le risorse disponibili non sono state utilizzate e, comunque, si traduce in una implementazione delle sole risorse variabili, come tali, non possono essere confermate o comunque stabilizzate negli anni successivi; non possono essere ricomprese nell'ambito applicativo dell'art. 17, comma 5, le risorse che espressamente la vigente legislazione vieta di destinare al finanziamento della contrattazione integrativa (ad es. i risparmi derivanti dall'applicazione della decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia del lavoratore, ai sensi dell'art. 71 della l. 133/2008; i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 9 del d.l. 78/2010).

13. La valutazione deve essere effettuata entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, e consegnate ai dipendenti entro il mese di marzo.

### ART. 11 - INDENNITA'

1. Per la destinazione delle indennità come di seguito elencate è necessaria la fase di contrattazione:

#### A. INDENNITÀ DI TURNO

1. Per il personale della Polizia Locale si applica la disciplina prevista dai CCNL vigenti.

#### B. SPECIFICHE RESPONSABILITÀ' (ex art.17 co. 2 lett. f. del C.C.N.L. 01.04.99)

1. Le parti, in conformità a quanto previsto dall'art. 17, comma 2 lett. F, del C.C.N.L. 01/04/1999, concordano di individuare le seguenti specifiche responsabilità a cui riconoscere l'erogazione di una indennità come compenso dell'esercizio dei compiti correlati: responsabili di coordinamento di settore, responsabili di procedimenti complessi, responsabilità derivante dalla preposizione a struttura complessa sotto il profilo organizzativo interno e relazionale esterno per la tipologia di utenza e progettualità e responsabilità di gestione dei sistemi informativi del Comune e di sistema a norma dell'art. 29 del d. lgs. 196/2003.

2. Le parti concordano che i criteri per l'assegnazione dell'indennità per le specifiche responsabilità suddette sono i seguenti:

Requisiti minimi per il conferimento sono:

- a). Responsabilità di almeno un procedimento amministrativo complesso al mese;
- b). Responsabilità di coordinamento di almeno n. 2 persone;

3. Le parti concordano, inoltre, nella individuazione delle modalità di graduazione delle indennità relative alle specifiche responsabilità, ad eccezione dell'indennità per le specifiche responsabilità derivante dalla preposizione a struttura complessa sotto il profilo organizzativo interno e relazionale esterno per la tipologia di utenza e progettualità e responsabilità di gestione dei sistemi informativi del Comune e di sistema a norma dell'art. 29 del d. lgs. 196/2003, che di seguito si riportano:

a) Numero di servizi coordinati, di dipendenti coordinati e di personale esterno che presta servizio per almeno 6 mesi (ad esempio lavoratori socialmente utili, servizi di pubblica utilità e servizi affidati a cooperative).

b) Numero e complessità dei procedimenti. La complessità del procedimento viene individuata sulla base dei seguenti elementi:

- a1. presenza di interessi pubblici e privati coinvolti nel procedimento ed oggetto di comparazione nel rispetto dei principi di imparzialità, correttezza e buona amministrazione;
- a2. eventuale esposizione economica che comporta l'emanazione del provvedimento finale adottato, in particolare se trattasi di provvedimento ablatorio o provvedimento di diniego;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with names like 'Gugli' and 'Gara Strobuc' visible.

a3. eventuale esposizione a responsabilità patrimoniale del dipendente in quanto il procedimento comporta una conoscenza della normativa nazionale applicata dalla giurisprudenza amministrativa e contabile;

4. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, per ciascuna responsabilità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

indennità responsabile procedimento	
<b>frequenza procedimenti complessi</b>	
saltuariamente (da 1 a 4 volte l'anno)	0
mensilmente con un solo elemento art.5 lettera b regolamento	5
mensilmente con due elementi art.5 lettera b regolamento	10
frequentemente con un solo elemento di cui art.5 lettera b regolamento	15
frequentemente con due elementi di cui art.5 lettera b regolamento	20

indennità responsabile coordinamento settore	
<b>numero servizi coordinati (come da schema dotazione organica)</b>	
da 1 a 3	4
da 4 a 5	6
oltre i 5	10
<b>personale</b>	
da 2 a 3	4
da 4 a 5	6
oltre i 5	10

5. il conferimento delle responsabilità viene effettuato dal Capo Dipartimento con provvedimento motivato sulla base dei criteri definiti nel presente articolo.

6. La determinazione dell'importo economico spettante è stabilito in valori annui lordi in base all'applicazione delle percentuali riportate nella tabella successiva, correlate ai diversi punteggi attribuibili, ed è subordinato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui all'art. 2.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
 Sara Spontana  
 Zho Mecc

PUNTEGGIO responsabili coordinatori del settore		INDENNITA'
	punti inferiori a 8	0,00
A	punti 8	si applica la percentuale del 61,54% di K
B	punti 10	si applica la percentuale del 69,23% di K
C	punti 12	si applica la percentuale del 76,92% di K
D	punti 14	si applica la percentuale del 84,62% di K
E	punti 16	si applica la percentuale del 92,31% di K
K	punti 20	il 10,40% del fondo stanziato

PUNTEGGIO responsabili procedimenti complessi		INDENNITA'
A	punti 5	si applica la percentuale del 64,29% di K
B	punti 10	si applica la percentuale del 71,43% di K
C	punti 15	si applica la percentuale del 82,14% di K
K	punti 20	il 11,20% del fondo stanziato

Altre responsabilità		INDENNITA'
	Gestione servizio prima infanzia	il 10,40% del fondo stanziato
	c.e.d. - servizi informatici	il 6,40% del fondo stanziato

6. La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è stabilito in sede di contrattazione integrativa dell'ente. La verifica circa la sussistenza dei presupposti per l'assegnazione dell'indennità sarà effettuata, di norma, con cadenza annuale.

### C. INDENNITA' DI RISCHIO (art.37 CCNL 4/9/2000)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale derivanti dall'ambiente o dalle condizioni di lavoro compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.

2. Vista la relazione del responsabile del servizio prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, vengono individuate le seguenti prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

- Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico e segnaletica svolti in presenza di traffico;
- Attività manutentive che comportano l'utilizzo di materiali quali agenti chimici con idonei DPI. e/o esposizione al rischio biologico
- rischio biologico derivante da attività di assistenza domiciliare che comporta una esposizione al rischio di contrarre malattie infettive

3. In base alle suseposte prestazioni lavorative, il responsabile del servizio con proprio atto, annualmente, individua i dipendenti a cui compete l'indennità di rischio.

4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

### D. INDENNITA' DI DISAGIO (art.17 comma 2 lettera e ccnl 1/4/99)

1. Al personale sottoindicato appartenente alle categorie A e B e C che svolge attività connotate dal particolare disagio dovuto alla prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale) viene corrisposta un'indennità mensile lorda pari ad euro 21,00=, diretta a compensare lo svolgimento di attività in condizioni particolarmente disagiate:

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large 'A' and several illegible signatures.]*

- a) dipendenti che hanno diverse sedi ove svolgere la propria normale attività lavorativa
- b) personale chiamato in servizio al di fuori del proprio orario al fine di assicurare lo svolgimento di adempimenti di carattere istituzionale;

La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento.

2. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
3. Viene riconosciuta una indennità di euro 25,00 per disponibilità del personale dello stato civile in caso di doppia festività.

#### **E. INDENNITA' MANEGGIO VALORI (art.36 comma 1 CCNL 04.9.2000)**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuo dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - per maneggio annuo fino a €. 1.999,99 indennità di €. 0,52 giornaliera;
  - per maneggio annuo da €. 2.000,00 e fino a 4.999,99 indennità di €. 1,00 giornaliera;
  - per maneggio annuo da €. 5.000,00 e oltre indennità di €.1,50 giornaliera.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene almeno trimestralmente.

#### **F. INDENNITA' DI COMPARTO**

1. Al personale dipendente viene corrisposta per dodici mensilità l'indennità di comparto, come disciplinata dall'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.2004.; Tale emolumento, avente i caratteri della generalità, della stabilità e della ricorrenza, viene corrisposto in misura diversificata, a seconda della categoria di inquadramento, in base alla disciplina del C.C.N.L. del 22.01.2004.
2. Il finanziamento della spesa per la corresponsione di detta indennità viene assicurato impegnando le risorse finanziarie decentrate aventi i caratteri della certezza, stabilità e continuità.

#### **G. INDENNITA' EDUCATRICI ASILO NIDO (art. 37 comma 1, lettera c) e d) CCNL 6/7/95)**

1. Al personale preposto alle mansioni educative presso l'Asilo Nido viene corrisposta un'indennità accessoria annua, nella misura stabilita dal vigente contratto nazionale.

#### **H. INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art.23 CCNL 14/9/2000)**

Non è previsto il servizio di pronta reperibilità.

Le parti danno atto che, qualora vi fosse la necessità, verranno definiti in sede di contrattazione i criteri applicabili.

#### **I. INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (art.36 CCNL 22.01.2004 – art.17 comma 2 lettera I)**

1. Al sottoelencato personale delle categorie B, C e D viene attribuito il seguente compenso accessorio per lo svolgimento delle seguenti mansioni. affidate con atto formale:
  - Ufficiale di stato civile – euro 150.00- art.17 comma 2 lettera I)
  - Ufficiale di anagrafe; - euro 150.00- art.17 comma 2 lettera I)

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'EA' on the right.

- Ufficiale elettorale; - euro 150,00- art.17 comma 2 lettera I)
- Messo-Notificatore svolgente funzioni di Ufficiale Giudiziario; 252,00 art.17 comma 2 lett. I)
- Responsabile dei tributi, qualora previsto dalla normativa in materia di tributi - euro 300,00- art.17 comma 2 lettera I).

2. Le suddette indennità sono cumulabili fra loro fino ad un massimo di €300,00.

3. Le indennità previste vengono erogate mensilmente e sono automaticamente riproporzionate al tempo di lavoro o effettiva presenza

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### ART. 12 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA ( PROGRESSIONE ORIZZONTALE )

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa nei limiti delle risorse a ciò destinate, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, nel rispetto dei p criteri di cui all'art.5 del CCNL del 31.03.1999 ed in base all'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'ente;

2. Ai fini della progressione economica orizzontale si terrà conto del merito definito nell'ambito del sistema di valutazione adottato nell'ente e dell'esperienza, intesa in termini di numero anni di servizio.

3. In relazione alla valutazione dell'esperienza del dipendente in merito alle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, vengono utilizzati i parametri contenuti nella tabella sottoriportata:

da anni e mesi	ad anni	punti
----	anni 2	2
anni 2 e mesi 1	anni 5	4
anni 5 e mesi 1	anni 10	6
anni 10 e mesi 1	anni 15	8
anni 15 e mesi 1	oltre	10

4. I parametri dell'esperienza vanno ponderati rispetto al merito secondo le seguenti percentuali:

CRITERI	Cat.A	Cat.B	Cat.C	Cat.D
Esperienza	50	45	40	30
Merito	50	55	60	70

5. Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario:

- a) che il lavoratore abbia maturato presso il Comune di Ponzano Veneto entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima di anni 2 nella posizione economica immediatamente inferiore.
- b) che il lavoratore abbia conseguito una valutazione media degli ultimi due anni , tenuto conto sia dell'area dei risultati che di quella comportamentale, nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso non inferiore a 21/30.

6. La graduatoria per ciascuna categoria sarà determinata dalla valutazione media delle 3 migliori valutazioni negli ultimi 5 anni tenuto conto sia dell'area comportamentale che di quella dei risultati, conseguita dai dipendenti ammessi a concorrere nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso .

- La formazione delle graduatorie per ogni categoria sarà predisposta a cura dell'ufficio personale.
- In caso di parità di punteggio nella graduatoria finale con correlata impossibilità economica di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si terrà conto, della migliore valutazione media

conseguita dal dipendente negli ultimi due anni precedenti al periodo considerato di cui al punto 3; qualora risultasse ancora la parità, si terrà conto della maggiore anzianità di servizio acquisita anche presso altri enti, nella stessa posizione economica.

- In caso di cessazione dal servizio del dipendente assegnatario della progressione economica, ovvero di sua progressione verticale, entro il primo anno di decorrenza del beneficio economico medesimo, si procederà allo scorrimento della graduatoria e nei limiti delle risorse disponibili. La nuova assegnazione del beneficio decorrerà dal giorno successivo alla predetta cessazione.

#### **CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

##### **ART. 13 – COMPENSI DERIVANTI DA PARTICOLARI NORME LEGISLATIVE**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art.15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999 ai dipendenti, possono essere erogati compensi correlati a forme di incentivazione economica previsti da norme legislative.

##### **ART. 14 - PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE**

- 1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art.16 commi 4,5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
- 2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
- 3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art.19 del Dlgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
- 4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
- I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

#### **TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

##### **ART. 15 - VERIFICA DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL CCDI**

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 5, comma 4, del CCNL 1/04/1999 le parti concordano di procedere almeno annualmente o in qualsiasi momento sorgessero problematiche di rilievo alla verifica congiunta in merito all'attuazione del presente contratto.

##### **ART. 16 – NORMA FINALE**

1. Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce il CCDI sottoscritto il 23.12.2013

The image shows several handwritten signatures in black ink. At the top right, there is a large, stylized signature. Below it, there is another signature. In the bottom right corner, there are two more signatures, one of which appears to be 'Sera Spisidone' and the other 'Fide Muro'. In the bottom left and center, there are two more large, stylized signatures.

*Handwritten scribble*

*Sen. J. ...*  
*Stonlake*

*Zhu-Mu*

*Handwritten mark*