



## COMUNE DI PORTO TOLLE

Provincia di Rovigo

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2014 – 2016

---

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### 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.
  - D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4
  - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31
  - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
  - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 248 del 17/11/1198, modificato ed integrato con atto di Giunta n. 268 del 30/12/2010, ulteriormente integrato sempre con atto di Giunta n. 169 del 10/10/2012;
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

## **Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità triennale.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali 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.
4. 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. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

## **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. 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.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. 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, solo con il consenso delle parti interessate.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. **La determinazione annuale delle risorse** 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. Nel triennio di riferimento 2014/2016 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente in materia.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 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. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 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 sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
  - b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto
  - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi
  - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati
  - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.
  - f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

## **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010);
  - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);

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

### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.
  - f) *Le risorse finanziarie per la realizzazione dei progetti obiettivi assegnati dall'amministrazione ad ogni singola area, saranno determinate in proporzione al numero dei dipendenti impiegati e secondo i seguenti parametri:*

<b>CATEGORIA</b>	<b>PARAMETRO</b>
A	110
B	120
C	130
D	140

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) 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;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le risorse che ogni Responsabile gestirà per l'applicazione di tutti gli Istituti incentivanti di cui al precedente art. 6 sono assegnati annualmente dall'Amministrazione e resi disponibili nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione.

### **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **Art. 8 – Criteri generali**

- 1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
- 2. I Responsabili (APO), nella gestione dei budget loro assegnati, come da articolo precedente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999
- 3. Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

## **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile (APO).
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile (APO).
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

### **Art. 10 – Indennità di rischio**

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 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 - €. 30,00). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile (APO).
  - utilizzo mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

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

### **Art. 11 – Reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001 è corrisposta per il servizio prestato in relazione alle esigenze del Comune non differibili e riferite alle aree di intervento così individuate:
  - Polizia locale
  - Servizi tecnici

## **Art. 12 – Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 300,01 indennità € 1,54 giornaliera
  - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 100,01 ed € 300,00 indennità € 1,00 giornaliera
  - media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 100,00 indennità € 0,51 giornalieraLa media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione, se dovuta.

## **Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):
  - a) compete al personale dell'Ente di categoria B, C, D, purché non sia già destinatario dell'indennità di cui al successivo art. 14, che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili (APO) che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
  - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe
  - € 300,00 agli Ufficiali Elettorali
  - € 300,00 al Responsabile dei Tributi
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile (APO) definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Art. 14 – Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili (APO) in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

<b>RESPONSABILITA'</b>	<b>VALORE</b>
- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	100,00
- Responsabilità nel conseguimento di obiettivi, risultati specifici	150,00
- Responsabilità nel conseguimento di programmi di attività	250,00
- Responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa	400,00
- Responsabilità derivante dalla collaborazione attiva nella gestione delle risorse facenti capo al servizio	200,00
- Responsabilità per attività sostitutiva	400,00
- Responsabilità in elaborazioni decisionali di particolare rilevanza	300,00
- Responsabilità per supporto consulenziale nei confronti del Responsabile del servizio	200,00
- Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia	500,00

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

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

Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 “le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale”, si riferisce a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003)
  - indennità e/o compensi corrisposti da terzi
- sono disciplinate da apposito accordo o regolamento cui si fa integrale rinvio.

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

### **CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **Art. (---) – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

#### **Art. (---) – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PORTO TOLLE

Anno 2014

A seguito della deliberazione n. 259 del 22 dicembre 2014, con la quale la Giunta Comunale, a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore del Conto sulla “costituzione del fondo delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo e delle risorse umane per la produttività anno 2014,

La **Delegazione di parte pubblica**, composta da:

Presidente dott. Ernesto Boniolo

componenti rag. Mara Negri

Ing. Cuberli Alberto \_\_\_(assente giustificato)

e la **Delegazione di parte Sindacale**, composta dai rappresentanti delle organizzazioni e confederazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:

C.G.I.L. – Davide Benazzo

C.I.S.L – Francesco Malin

U.I.L. - Cristina Garbin

e dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie, nelle persone dei sigg.

Enrico Gibbin

Mauro Pezzolato

Patrizio Veronese

Lucia Sacchetti – (assente giustificata)

Preso atto che il Fondo delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo e delle risorse umane per la produttività anno 2014, detratte le risorse destinate al finanziamento dell’indennità di comparto, delle progressioni economiche già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo, delle indennità di rischio e reperibilità, e delle riclassificazioni previste dal C.C.N.L. DEL 31/03/1999 e dell’art. 31, comma 7, del C.C.N.L. del 14.09.2000, pari ad € 205.168,02.= risulta, pertanto, per l’anno 2014 così ripartito:

FINALITA' DEL COMPENSO	RISORSE ASSEGNATE
Compenso per Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Protezione Civile	900,00
Compenso per specifiche responsabilità	15.000,00
Incentivazione di specifiche attività	6.492,27
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	182.775,75
<b>TOTALE</b>	<b>205.168,02</b>

Presidente dott. Ernesto Boniolo                      firmato  
 rag. Mara Negri (componente)                      firmato  
 C.G.I.L. – Davide Benazzo                      firmato  
 C.I.S.L – Francesco Malin                      firmato  
 U.I.L. - Cristina Garbin                      -----

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Enrico Gibbin                      firmato  
 Mauro Pezzolato                      firmato  
 Patrizio Veronese                      firmato

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, pur sottoscrivendo l'accordo integrativo decentrato per il triennio 2014 – 2016, non concordano con la metodologia dell'assegnazione dei compensi per specifiche responsabilità. Auspicano che per l'anno 2015 si giunga ad una diversa e preventiva nomina a cui verrà attribuita l'indennità per specifiche responsabilità.

### LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

per la R.S.U.	Pezzolato Mauro	firmato
	Gibbin Enrico	firmato
	Veronese Patrizio	firmato

### I Rappresentanti delle OO.SS. territoriali

	Benazzo Davide	firmato
	Malin Francesco	firmato