



**COMUNE DI VO'**  
**PROVINCIA DI PADOVA**

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
2017 - parte normativa**

(adeguato alle disposizioni del D. Lgs n. 150/2009 e s. m.i.)

sottoscritta in data 28.12.2017 tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente: Geom. Moreggio Ettore

Componente: Dr. Girotto Dante Maria

la delegazione di parte sindacale:

RSU - Carmignato Meri

O.T.S. CISL - Frulan Ettore

O.T.S. CGIL - De Paolis Manuela



# COMUNE DI VO'

## PROVINCIA DI PADOVA

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

parte normativa  
anno 2017

#### Indice

#### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Composizione delle delegazioni
- Art. 3 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 4 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI
- Art. 5 - Procedure di raffreddamento dei conflitti

#### TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

- Art. 6 - Regolamento del diritto allo sciopero.
- Art. 7 - Diritti e Libertà Sindacali
- Art. 8 - Relazioni Sindacali

#### TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- Art. 9 – Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane
- Art. 10 - Criteri di utilizzo delle risorse
- Art. 11 - Criteri per l'incentivazione della produttività
- Art. 12 - Sistema di valutazione permanente
- Art. 13 – Criteri per la progressione economica all'interno della categoria
- Art. 14 – Criteri per la corresponsione delle risorse decentrate
  - sub 1- indennità di rischio
  - sub 2- indennità di disagio
  - sub 3- indennità di reperibilità
  - sub 4- Indennità di maneggio valori
  - sub 5- Indennità per specifiche responsabilità
  - sub 6- Indennità per ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe
  - sub 7- Attività previste da leggi specifiche

#### TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 15 - Mensa
- Art. 16 – Formazione
- Art. 17 - Norme transitorie e finali
- Art. 18 – Entrata in vigore

## TITOLO 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, approvato con atto di G.C. n. 24 del 16.03.2016 e modificato con atto di GC n. 65 del 07.11.2016;
- Sistema di valutazione e misurazione della performance, approvato con atto di GC n. 80 del 19.12.2016;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

### Art. 2 – Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica è stata nominata con atto di GC n. 49 del 05.07.2017 e così costituita:

a - Parte Pubblica:

- Geom. Moreggio Ettore - Presidente
- Dr. Girotto Dante Maria - Componente;

b. Parte Sindacale

- componenti delle RSU in carica
- OOSS firmatarie del CCNL

2. Partecipa alle riunioni della Delegazione Trattante, con funzioni di verbalizzante, l'addetto dell'Ufficio personale o altro dipendente incaricato dal Segretario Comunale.

3. La Delegazione Trattante è convocata dal presidente nei tempi definiti dal CCNL su iniziativa autonoma o su richiesta motivata sia di altri componenti, di parte pubblica o sindacale, abilitati alle funzioni previste dal CCNL;

4. Alla convocazione è allegata la documentazione (proposte, bozze, ipotesi di accordo o quanto altro utile) necessaria ai componenti per affrontare con conoscenza e competenza gli argomenti trattati.

5. La regolamentazione delle sedute è di competenza del presidente, il quale può prevedere tempi di intervento e durata complessiva della riunione. Di ogni seduta verrà redatto apposito verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti affrontati ed eventuali decisioni operative.

6. Al termine di ogni seduta il presidente enuncia in sintesi gli argomenti trattati e le eventuali decisioni operative adottate. la bozza di verbale viene consegnata previamente in visione ai componenti la Delegazione Trattante entro 30 giorni lavorativi e comunque, se antecedente, entro la successiva riunione, nel corso della quale la bozza sarà sottoscritta nella sua stesura definitiva.

7. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata alla fine dell'incontro la data dell'incontro successivo.

8. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili riguardanti materie oggetto di relazione sindacale devono essere riportati i pareri espressi dalle OOSS come risultanti dai verbali

### **Art. 3 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente 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 le condizioni ottimali per assicurare:
  - l'efficienza e l'efficacia della struttura organizzativa
  - l'innovazione ed il miglioramento del sistema 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 l'anno 2017, sia per la parte normativa che contabile.
5. 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 CCNL o di nuove disposizioni normative che dettino norme incompatibili con il presente CCDI, che saranno pertanto immediatamente disapplicate, previa informativa.
6. 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. 4 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del CCDI**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quanto, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL 01.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale da uno dei soggetti sindacali previsti dall'art. 2 comma 1 lett. b)
  - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere dell'organo di revisione.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OOSS territoriali di cui all'art. 2, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

### **Art. 5 - Procedure di raffreddamento dei conflitti**

1. Le parti si impegnano a confermare la propria condotta ai principi di trasparenza, responsabilità, correttezza, buona fede e lealtà reciproca, per tutto il periodo di vigenza del presente contratto decentrato integrativo, attivando le procedure di raffreddamento di eventuali conflitti e risolvendo ipotetici contrasti interpretativi mediante l'interpretazione autentica congiunta delle clausole controverse.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.
3. Il sistema delle relazioni sindacali si svolge nell'ambito dei limiti invalicabili del CCNL e delle disposizioni legislative. Il presente contratto non può contenere clausole difformi dalle disposizioni contrattuali e legislative nazionali. In ogni caso si applica l'art. 1339 del codice civile, con conseguente applicazione delle disposizioni prevalenti della legge e dei CCNL in sostituzione delle clausole difformi eventualmente ed inavvertitamente inserite nel presente contratto.

4. L'Amministrazione, per mezzo dell'Ufficio Personale, si impegna a garantire il diritto all'informazione di tutte le materie incluse nel sistema delle relazioni sindacali, secondo quanto prescritto dai CCNL vigenti e dalle disposizioni legislative eventualmente prevalenti.
5. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni dalla richiesta delle OOS. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza.
6. Per ogni incontro dovrà essere espressamente previsto l'ordine degli argomenti da trattare.
7. Gli articoli sottoscritti, contenenti tempi e criteri di attuazione, verranno recepiti con atto dell'organo competente di norma entro 30 giorni o, oltre tale termine, nella prima riunione utile.
8. Tutti gli accordi saranno trasmessi in copia, dopo la sottoscrizione, a tutti i soggetti firmatari e non, preferibilmente per posta elettronica su supporto informatico agli indirizzi e-mail dagli stessi indicati.
9. L'Amministrazione, inoltre, provvede alla predisposizione nelle strutture organizzative di appositi spazi per l'informazione, accessibile a tutto il personale, per la pubblicazione di comunicati di lavoro e atti sindacali.

## TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

### Art. 6 - Regolamento del diritto allo sciopero.

#### 1) Servizi pubblici essenziali

1. I servizi pubblici essenziali che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati sono previsti dall'art. 2 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali del comparto regioni e autonomie locali del 19.09.2002.

Le parti individuano quali essenziali i sottoelencati servizi pubblici:

| SERVIZI O UFFICI              | FUNZIONI ESSENZIALI                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| STATO CIVILE                  | Accoglimento delle registrazioni di nascita e morte                                                                                                                                                                                                         |
| SERVIZIO ELETTORALE           | Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione di comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti                                                       |
| SERVIZI CIMITERIALI           | Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme                                                                                                                                                                                                             |
| SERVIZI TECNICI E MANUTENTIVI | Servizio attinente alla sicurezza stradale, ivi compreso lo sgombrò delle neve                                                                                                                                                                              |
| POLIZIA MUNICIPALE            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• attività richiesta dalle Autorità Giudiziarie</li> <li>• interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio</li> <li>• assistenza in caso di calamità naturali</li> <li>• infortunistica stradale</li> </ul> |
| UFFICIO PERSONALE             | pagamento delle retribuzioni                                                                                                                                                                                                                                |

2. Non possono comunque, essere proclamati scioperi nei giorni e nei periodi previsti dall'art. 6 comma 5 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002.

3. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

#### 2) Definizione del contingente minimo

In riferimento ai servizi essenziali indicati, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero (nel caso il servizio venga svolto dal Comune con proprio personale), suddivisi per servizi e categoria:

a) nel caso in cui lo sciopero abbia durata di un giorno:

| SERVIZI O UFFICI              | N. MINIMO ADDETTI | CATEGORIA |
|-------------------------------|-------------------|-----------|
| Servizi tecnici e manutentivi | 1                 | B o C o D |

b) nel caso in cui lo sciopero abbia durata di due o più giorni:

| SERVIZI O UFFICI              | N. MINIMO ADDETTI | CATEGORIA |
|-------------------------------|-------------------|-----------|
| Stato Civile                  | 1                 | C         |
| Servizio Elettorale           | 1                 | C         |
| Servizi tecnici e manutentivi | 2                 | B o C o D |
| Polizia municipale            | 1                 | C         |
| Servizio Personale            | 1                 | C         |

### 3) Procedure di attivazione del contingente minimo

1. I responsabili dei servizi individuano, in occasione dello sciopero, i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi come definiti, adottando criteri di rotazione, ove possibile;
2. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle RSU entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile. Nel caso in cui la sostituzione non sia possibile il servizio deve essere garantito.
3. E' fatto divieto al Responsabile di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

### 4) Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi pubblici essenziali e gli uffici interessati ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
2. In caso di revoca dello sciopero indetto in precedenza, le Rappresentanze Sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero;
3. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

### 5) Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento, in ogni caso, alle norme dei CCNL vigenti, nonché alle disposizioni legislative eventualmente prevalenti, ed in particolare all'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002.

## Art. 7 - Diritti e Libertà Sindacali

### 1) Assemblee

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione per un massimo di dodici ore annue pro-capite nei limiti previsti dal CCNL e secondo le modalità previste dal CCQ del 7. agosto 1998, e successive modifiche ed integrazioni, oltre che dalle altre norme vigenti in materia.
2. L'assemblea si svolge, di norma, in idoneo locale individuato dall'Amministrazione comunale a titolo gratuito, salvo diversa richiesta della RSU o delle OOSSS come individuato dall'art. 2.
3. La RSU e le OOSSS come individuate all'art. 2, comunicheranno almeno due giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.
4. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli settori o dipendenti appartenenti a singole categorie e profilo professionali.
5. Nel caso in cui l'ora di inizio dell'assemblea coincida con l'ora di inizio dell'orario di servizio o l'ora del termine della stessa coincida con l'ora di fine servizio, la corrispondente timbratura potrà essere omessa, solo nel caso in cui l'assemblea venga svolta dall'esterno della sede di servizio ed in locali non forniti di marcatempo; la timbratura dovrà comunque essere regolarizzata dall'interessato.

## **2) Libertà sindacali**

1. L'amministrazione rende disponibile per le attività sindacali aziendali un locale adeguato alle esigenze espresse dalla RSU e dalle OOSS come individuate dall'art. 2.
2. Per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti l'attività sindacale l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre appositi spazi in ogni unità lavorativa autonoma (bacheche, bacheche elettroniche, e-mail etc). Degli spazi usufruiranno le RSU e le OOSS individuate all'art 2.

## **3) Patronato sindacale**

1. I dipendenti in attività o quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni previdenziali e assistenziali davanti ai competenti organi dell'Amministrazione.
2. Gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro anche in relazione alla tutela dell'igiene e della sicurezza del lavoro ed alla medicina preventiva come previsto dall'art. 5 del DPR 333/90.

## **4) Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali**

Il trasferimento in sede diversa da quella di assegnazione dei dipendenti dirigenti sindacali può essere predisposto solo previo nullaosta delle rispettive OOSS di appartenenza con le procedure stabilite dal regolamento interno per il funzionamento della medesima, ove il dirigente sindacale ne sia componente.

## **Art. 8 - Relazioni Sindacali**

1. Per la disciplina delle relazioni sindacali e per le materie ad essa correlate si rimanda alle norme di legge vigenti in materia.
2. Qualora insorgono controversie sulla interpretazione del presente CCDI le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa, essa deve comunque fare riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.
4. Ricevuta la richiesta le parti si incontrano entro 30 giorni dalla ricezione e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCDI.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

## **TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **Art. 9 – Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane**

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 dall'art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004.
2. La costituzione del fondo per l'anno 2017 è stata effettuata con determinazione del Responsabile Area Servizi Amministrativi e Contabili n. 133 del 09.08.2017, per la parte stabile, mentre la parte variabile è stata determinata con atto di GC n. 83 del 29.11.2017.
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 le indennità di comparto.

### **Art. 10 - Criteri di utilizzo delle risorse**

1. Le risorse di cui all'art. 9 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 quantitativo delle attività 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 delle quote 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.
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. Al personale assunto a tempo determinato verrà corrisposta una quota proporzionale delle risorse.

#### **Art. 11 - Criteri per l'incentivazione della produttività**

1. L'incentivazione della produttività è collegata al Piano della performance/Piano degli Obiettivi, di cui al DLgs 150/2009, approvato, per il 2017, con atto di GC n. 55 del 12.07.2017;

#### **Art. 12 - Sistema di valutazione permanente**

1. Il sistema di valutazione permanente è quello approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione di G.C. n. 80 del 19.12.2016

#### **Art. 13 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria**

Premessa:

1. Le parti concordano che la progressione orizzontale può essere utilizzata per ricompensare l'acquisizione di livelli significativi di sviluppo professionale.
2. La progressione orizzontale diviene uno strumento retributivo che opera selettivamente in una prospettiva di medio - lungo periodo.
3. Considerata l'importanza di questo istituto contrattuale le parti concordano sulla necessità di definire criteri chiari per la sua applicazione, quali:
  - TRASPARENZA: regole chiare e conosciute sin dall'inizio
  - EQUITÀ: regole uniformi e oggettive
  - COERENZA nell'applicazione dei criteri oggettivi
  - CONTINUITÀ: deve proseguire come metodo nel tempo
4. Le parti concordano di rinviare la definizione dei criteri suddetti con il prossimo accordo, in considerazione delle mutevoli situazioni giuridiche ed economiche ed in attesa della definizione del prossimo CCNL e di non dare corso a progressioni nell'anno 2017.

#### **Art. 14 – Criteri per la corresponsione delle risorse decentrate**

##### **1) Indennità di rischio**

1. In applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14.09.2000 è quantificata in € 30,00 mensili (art. 41 del CCNL 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 comportino esposizione a rischio                                                                                                                                                               | Importo annuo per addetto |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 1. lavori che comportano esposizione diretta e prevalente al contatto di catrame, 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. 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 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, sia al personale a tempo indeterminato che determinato.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di rischio.

5. In caso di assenza (per qualsiasi causa) o di mancata esposizione al rischio, l'indennità verrà riproporzionata ai giorni di effettiva presenza secondo la seguente formula:  
 $IR = (30/26) \times gg$

Dove IR = indennità di rischio

30/26 = importo giornaliero

Gg = giorni di effettiva esposizione al rischio.

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

7. L'indennità di rischio 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.

8. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto delle suddette situazioni sarà effettuata con atto del responsabile di Settore competente.

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

10. Il provvedimento di individuazione dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla RSU, alle OOSS e al dipendente interessato

## 2) Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio è quantificata in € 18,00 mensili lordi ed è corrisposta ai dipendenti che operano, con carattere di prevalenza, in presenza di situazioni di disagio di seguito indicate:

| Situazioni di disagio                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno), come orario frazionato, plurisettimanale etc                                                                             |
| Utilizzo di strumenti attrezzature e apparecchi di uso disagiabile (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione ecc)                                            |
| Attività rese in condizioni climatiche avverse, in ragione della esposizione degli agenti atmosferici (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica etc)                       |
| Prestazioni rese con frequenti spostamenti nel territorio, in ragione della continua mobilità                                                                                                |
| Svolgimento di lavori di manutenzione stradale e di segnaletica e svolgimento di operazioni cimiteriali, in ragione rispettivamente al luogo di lavoro e all'esposizione di agenti biologici |

2. Dato atto che l'indennità di disagio vale a remunerare le specifiche modalità e condizioni di cui al precedente comma 1, avente carattere non solo spaziale ma anche temporale delle prestazioni lavorative 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 state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

3. L'individuazione dei dipendenti cui attribuire l'indennità di disagio, nel rispetto delle suddette situazioni, sarà effettuato con atto del Responsabile del Settore Competente.

4. L'individuazione 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 RSU, alle OOSS e al dipendente interessato.
6. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di disagio.
7. L'indennità di disagio è erogata mensilmente e spetta, oltre che al personale a tempo indeterminato, sia al personale a tempo determinato che al personale con contratto di formazione lavoro.
8. In caso di assenza (per qualsiasi causa) o di mancata esposizione al rischio, l'indennità verrà riproporzionata ai giorni di effettiva presenza secondo la seguente formula:  
 $ID = (30/26) \times gg$   
Dove ID = indennità di disagio  
30/26 = importo giornaliero  
Gg = giorni di effettiva presenza in servizio
9. Il riposo compensativo dovuto a maggiori prestazioni effettuate in uno o più giorni di effettiva esposizione al rischio non è oggetto di decurtazione.
10. L'indennità di disagio 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.

### 3) Indennità di reperibilità

1. Le parti convengono di non ritenere necessario attivare l'istituto della reperibilità.
2. Mutamenti organizzativi o gestionali che comportino la necessità di istituire una specifica indennità di reperibilità, dovranno trovare corrispondente finanziamento a norma di legge.

### 4) Indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensile 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 sono continuamente 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 in servizio ed era adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche sopra specificate.
4. Gli importi delle indennità variano da un minimo di 0,52 ad un massimo di € 1,55 giornalieri.
5. 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 di maneggio denaro annuo  | Valore giornaliero Indennità |
|----------------------------------|------------------------------|
| Da € 100,00 a € 1000,00          | € 0.52                       |
| Oltre 1000,00 e fino a 2000,00   | € 0.77                       |
| Oltre 2.000,00 e fino a 3.000,00 | € 1.03                       |
| Oltre 3.000,00 e fino a 4.000,00 | € 1,29                       |
| Oltre 4.000,00                   | € 1,55                       |

### 5) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f, del CCNL 01.4.1999, come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006

1. Con riguardo alle disponibilità di bilancio afferenti allo specifico fondo annuale, sono attribuite

comportano specifiche responsabilità e con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, specifiche indennità secondo i seguenti parametri:

a) Tipologia e grado di specifica responsabilità esulante dagli ordinari compiti assegnati alla categoria contrattuale di appartenenza o dalle normali mansioni eseguibili

b) grado di autonomia gestionale del dipendente

c) grado di competenza professionale richiesto per l'incarico

2. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999 viene erogata per intero anche ai dipendenti part-time in quanto trattamento accessorio legato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti (eccezione al principio di proporzionalità)

3. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità devono essere previamente nominati ex artt. 5 e 6 della Legge 241/90 e secondo le norme regolamentari specifiche dell'Ente con motivato provvedimento, "Responsabili di procedimento" dal responsabile del Settore cui detti dipendenti sono assegnati.

4. L'attribuzione delle indennità ha valore annuale per anno solare e alla scadenza è rinnovabile con atto formale e motivato nel rispetto del comma 3. La somma attribuita annualmente viene erogata per dodici mensilità.

5. L'attribuzione dell'indennità può essere revocata prima della scadenza con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze/irregolarità/omissioni da parte dell'incaricato.

6. I provvedimenti di cui al precedente comma, debitamente notificati al dipendente, devono pervenire all'Ufficio Personale per gli adempimenti conseguenti.

7. Il cumulo della sola indennità di disagio con l'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo è ammesso solo per fattispecie causali diverse, debitamente motivate all'atto di attribuzione.

8. Non è ammesso il cumulo tra indennità di rischio ed indennità per specifiche responsabilità.

9. Ai fini dell'attribuzione del punteggio per la quantificazione dell'ammontare annuo dell'indennità si seguirà la seguente procedura:

a) Il responsabile dell'Ufficio Personale predispone apposita scheda di valutazione per l'attribuzione dei punteggi secondo gli indicatori di cui al comma 1, mettendola a disposizione dei singoli Responsabili di Settore (allegato 1);

b) anche contestualmente al conferimento dell'incarico di responsabile del procedimento il Responsabile di Settore consegna al dipendente la scheda di valutazione per la pesatura della indennità in parola, con il relativo punteggio;

c) il dipendente entro 10 giorni lavorativi dal ricevimento della scheda di valutazione può:

- accettare/concordare con la valutazione fatta dal responsabile di settore; in tal caso sottoscrive la scheda per l'accettazione e la restituisce al Responsabile di Settore che ne curerà la trasmissione all'Ufficio personale per i conseguenti adempimenti;

- rifiuta la valutazione fatta dal Responsabile di Settore e presenta ricorso alla "Commissione per la corresponsione dei trattamenti accessori" composta dal Segretario Comunale e dal responsabile del Settore Risorse Umane.

- non compiere alcun atto, nel qual caso viene confermata la valutazione del Responsabile di Settore.

d) Il responsabile di Settore entro 7 giorni lavorativi trasmette le schede, debitamente sottoscritte, all'Ufficio Personale che provvede, entro 30 giorni dal ricevimento, a redigere il provvedimento definitivo per l'assegnazione individuale dell'importo spettante con criteri di proporzionalità, in relazione alle risorse disponibili approvate dalla contrattazione decentrata in conformità alla normativa vigente. Ad ogni beneficiario verrà attribuita una somma (comunque non superiore a € 2.500,00 annui) determinata dalla proporzione tra il punteggio assegnatogli e il punteggio complessivo derivante dalla somma dei punteggi di tutti i beneficiari, secondo la disponibilità finanziarie del fondo.

10. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata secondo i criteri che seguono:

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the document. There are three distinct marks: a stylized signature at the top, a set of initials in the middle, and another signature at the bottom.

**Criteri per pesatura delle indennità per particolari responsabilità  
(art. 17, comma 2, lettera f, del CCNL 01.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni)**

Indicatori dei criteri:

60 punti : complessità degli incarichi in relazione ai gradi di responsabilità

40 punti: livello di autonomia

Criteri esplicatori degli indicatori:

| Punti | Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 60    | Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità, ex art. 6, L. 241/90, collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici ( istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa e tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.<br>Personale di categoria D |
| 40    | Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività ex art. 6 L. 241/90 per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti istruttori previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici ( istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.)<br>Personale di categoria D e C                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 20    | Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente all'interno dell'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti di leggi o regolamenti.<br>Personale cat. D C B                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

| Punti | Livello di autonomia                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 40    | Si rileva un elevato grado di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente<br>Personale D C B                                                                                                                                |
| 30    | Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tal caso l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti secondo una prassi consolidata<br>Personale D C B                                                                                 |
| 20    | Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa, prevalentemente tecnica- applicativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente da specifiche norme e dal responsabile dell'Area di Riferimento.<br>Personale D C B |

11. Con il Provvedimento di cui al comma 9, lettera d), l'indennità verrà attribuita con decorrenza dal primo gennaio al 31 dicembre di ogni anno, relativamente ad ogni dipendente individuato formalmente come Responsabile di procedimento ex art. 6 L. 241/90, comportante l'esercizio di particolari responsabilità, o dalla data di adozione dell'atto di nomina, se successiva al primo gennaio.

12. Il succitato provvedimento dovrà essere comunicato, contestualmente alla sua adozione, al dipendente interessato.

13. La presente indennità può essere attribuita ad un dipendente anche se allo stesso sia già stata attribuita l'indennità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 01.04.1999, ex art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 a condizione che non si fondi sui medesimi provvedimenti di nomina e comunque su ragioni diverse e non similari.

#### **6) Indennità per responsabilità Ufficiale Stato Civile e Anagrafe**

1. Ai dipendenti a cui formalmente è stata attribuita la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e d'Anagrafe ed Ufficiale elettorale viene riconosciuta una indennità annua pari ad € 300,00.

#### **7) Attività previste da leggi specifiche**

1. Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge (attività di progettazione, di recupero ICI, 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 successive modifiche ed integrazioni, 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. 15 – Criteri per le politiche di orario del lavoro**

L'orario di lavoro dei dipendenti del Comune di Vo' è disciplinato dal decreto del Sindaco prot. 3207 del 30.04.2003 e dall'art. 8 del previgente CCDI sottoscritto in data 07.06.2005

#### **Art. 16 – Gestione del lavoro straordinario**

La gestione del lavoro straordinario da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa è disciplinato dall'art. 9 del previgente CCDI sottoscritto in data 07.06.2005.

#### **Art. 17 – Mensa**

1. I dipendenti che prestano attività lavorativa per con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno due ore e con una pausa non superiore a un'ora e non inferiore a trenta minuti, hanno diritto al buono pasto del valore di € 5,16 da usufruire presso i locali che hanno sottoscritto la convenzione con il Comune, ai sensi dell'art. 11 del previgente CCDI sottoscritto in data 07.06.2005.

#### **Art. 18 – Formazione**

1. L'Ente si adopera affinché possano accedere ad opportuni corsi di formazione tutti i dipendenti, nelle materie di rispettiva competenza ed in ogni caso nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa vigente e dalle disponibilità di bilancio.

#### **Art. 19 - Norme transitorie e finali**

1. Qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione o la valenza generale dei singoli istituti contrattuali, la Delegazione Trattante, su richiesta di parte, si incontra entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta formale.

2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi attualmente vigenti.

3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati sono disapplicate, fatto salvo le norme richiamati ai precedenti artt. 15, 16, 17.

4. Eventuali norme successive di maggior favore rispetto a quelle definite nel presente contratto, inserite in code contrattuali o nei rinnovi o in leggi, trovano attuazione immediata mediante



**Art. 20 – Entrata in vigore**

1. Gli istituti del presente contratto decentrato integrativo entreranno in vigore a decorrere dalla data di stipula, salvo diversa decorrenza stabilita specificatamente e sostituiscono ogni precedente accordo in materia, salvo quanto previsto dai precedenti artt. 15, 16, 17.

