



COMUNE DI PONZANO VENETO

Cap. 31050 - Via G.B. Cicogna - C.F. e Partita IVA 00517500260

PROVINCIA DI TREVISO

L'anno **duemilatredecim** il giorno **23** del mese di **DICEMBRE** ore **9,30** presso la Sede Municipale di Ponzano Veneto si sono riunite le parti così composte:

Parte pubblica:

Il segretario/direttore generale *Sessa dott. Carlo - Presidente*

~~Callegari Lorenzo - Posizione organizzativa - Componente~~

~~Visotto Angelo - Posizione organizzativa - Componente~~

~~Rizzo Laura - Posizione organizzativa - Componente~~

Parte sindacale:

la R.S.U.:

Serafin Luciano

Da Re Eva

Simeoni Sonia

De Marchi Mirco

le OO.SS. territoriali

Carraretto Silvia in rappresentanza della CISL FPS

Casarin Marta in rappresentanza della CGIL FLFP

Mezzini Gabriele in rappresentanza della UIL FPL

Preso atto che il Revisore dei Conti ha rimesso il parere di competenza e che la Giunta Comunale, con propria Delibera n. 296 del 19/12/2013 ha autorizzato la parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo, le parti sottoscrivono l'intesa allegata.

S.S



COMUNE DI PONZANO VENETO
Provincia di Treviso

***CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO***

Ponzano Veneto, li 23 DIC. 2013

SS

A. WEDD

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Ponzano Veneto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale;

ART. 2 - DURATA

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal 01/01/2013 al 31/12/2015;
2. 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.
3. 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.
4. Le parti si danno reciproco atto che il presente contratto è adeguato alle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art.65 del D. Lgs n.150/2009 e successive modificazioni.

ART. 3 - INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

AI SENSI DELLA LEGGE 146/90 (art. 1 norme di garanzia CCNL 06.07.1995)

1. I servizi pubblici essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati sono quelli già 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:

- a) il servizio di stato civile
- b) il servizio elettorale
- c) il servizio cimiteriale
- d) il servizio di assistenza domiciliare
- e) il servizio di polizia locale
- f) servizio del personale
- g) il servizio attinente alla protezione civile ;
- h) il servizio asilo nido

ART. 4 - PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Contingenti

Le Parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate;



SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
<i>Stato civile</i>	C o D	1
<i>Elettorale</i>	C o D	1
<i>Cimiteriale</i>	A o B	2
<i>Polizia Locale</i>	C o D	2 (1 per turno)
<i>Assistenza Domiciliare</i>	B	1
<i>Asilo Nido</i>	A B C	Intero servizio
<i>Protezione civile</i>	C	1
<i>Ufficio personale</i>	C	1

SERVIZIO	NOTE
<i>Stato civile</i>	Dalla 1^ 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^ giornata
<i>Polizia Locale</i>	Dalla 1^ giornata
<i>Assistenza Domiciliare</i>	Limitatamente alla somministrazione dei pasti
<i>Asilo Nido</i>	Dalla 3^ giornata (art.4 accordo collettivo nazionale 19.9.2002)
<i>Protezione civile</i>	
<i>Ufficio personale</i>	Dalla 2^ giornata se ricadente nel periodo di cui all'art. art.2 comma 14 dell'Accordo collettivo nazionale 19.9.2002)

2. La parte pubblica attraverso il controllo del segretario generale/ direttore generale garantisce i servizi minimi essenziali secondo le norme stabilite dalle leggi e dalla contrattazione collettiva.

3. Il responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, possibilmente a rotazione fra gli addetti i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come sopra individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Per il personale dell'Asilo nido gestito dal comune il responsabile del servizio avvia la procedura di comunicazione volontaria prevista dall'art. 3 comma 2 dell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002. In caso di mancata comunicazione il responsabile può stabilire l'unificazione dell'orario di inizio dell'attività il giorno dello sciopero nei confronti di tutti gli addetti.

4. Prestazioni dei dipendenti contingentati:

Si precisa, inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti dalle norme e dai contratti di riferimento. Diversamente, i dipendenti che non hanno aderito allo sciopero hanno l'obbligo di eseguire tutte le prestazioni esigibili da contratto compresa l'apertura al pubblico.

Simone Sini *Q. S. G. P.* *Adm. M. M.* *S. P. L.*

5. A termini del CCNL 06.07.1995 nonché delle norme legislative sul diritto di sciopero non possono, comunque essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- il giorno dei pagamenti degli stipendi;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali previste dal CCNL.

6. 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.

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

ART. 5 - RELAZIONI SINDACALI

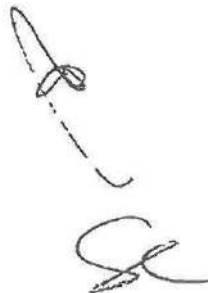
1. Le parti, in considerazione del ritardo accumulato per la sottoscrizione del nuovo CCNL e in relazione al protocollo sottoscritto tra il ministro della Funzione pubblica, le Autonomie e le OO.SS. il 10-05-2012, convengono che il sistema delle relazioni sindacali a livello decentrato deve concorrere alla razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, attraverso la partecipazione consapevole dei lavoratori, mediante le rispettive rappresentanze.

2. A tal fine assumono valore i seguenti principi:

- il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento che accompagni anche i processi di miglioramento ed innovazione nonché il sistema premiante ed incentivante al livello integrativo anche tenendo conto delle norme vigenti in materia di risparmi derivanti da processi di riorganizzazione;
- la razionalizzazione e semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della prestazione, attraverso:
- l'individuazione di meccanismi atti a legare la retribuzione accessoria in modo differenziato in relazione ai risultati conseguiti in particolare verso l'utenza;
- il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti in un rigido sistema di fasce di merito per garantire un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla prestazione organizzativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale;
- l'opportunità di valutare l'applicazione del sistema premiale in relazione alle peculiarità degli enti interessati.
- Collegare agli eventuali processi di mobilità, percorsi di riqualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro.

3. Le modalità per l'esercizio delle predette prerogative devono avere caratteristiche tali da non compromettere da un lato la piena conoscenza da parte delle OO.SS. e delle RSU e dall'altro la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa; inoltre, la decisione finale dell'Amministrazione non può essere in alcun modo condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali.

Sia p...



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

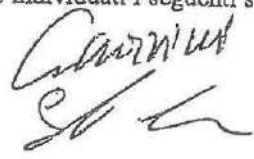
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

ART. 6 – 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. 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 sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie 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; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) previsione di un termine per una valutazione intermedia del grado di raggiungimento dell'obiettivo previsto dal progetto;
 - e) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione Interno (OIV) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
 - f) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
 - g) previsione che, 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 possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.
4. Le risorse variabili devono essere comunicate entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio.

ART. 7 – STRUMENTI DI PREMIALITÀ

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

S.S.     

- 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 valutazione adottato dall'Ente;
- 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 imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

ART. 8 - SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE

1. La struttura ed i principi del sistema di valutazione saranno quelli contenuti nell'elaborazione del Centro Studi della Marca Trevigiana, sia per il metodo di valutazione delle performances del personale, che della nomina dell'Organismo interno di Valutazione, di cui farà parte anche il Segretario Comunale.
2. le parti confermano che il sistema di valutazione permanente delle performances del personale sarà utilizzato comunque 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 con i progetti obiettivo, sia per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie.
3. Si ribadisce la necessità che il responsabile della valutazione svolga certamente all'inizio di ogni anno una conferenza di servizio per illustrare gli obiettivi lavorativi del settore/servizio, ed il sistema di valutazione delle prestazioni che sarà adottato. Durante il periodo soggetto a valutazione verranno effettuati appositi momenti di verifica intermedi.
4. Il dipendente può presentare le proprie osservazioni da sottoporre al OIV entro 5 giorni dalla notifica della scheda di valutazione.
5. In caso di permanenza di controversie il lavoratore può ricorrere avanti alla Commissione bilaterale che sarà composta: dal Segretario Comunale, da una posizione organizzativa diversa dal valutatore e da un rappresentante sindacale territoriale, o di fronte ad altro organismo paritetico previsto secondo le modalità del presente CCDI.

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.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati 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 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 in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto

S.S.

[Handwritten signatures and initials]

- 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:

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

3. I PEG (Piani esecutivi di gestione) e/o i Piani degli obiettivi gestionali (POG) e/o i progetti generali di produttività saranno trasmessi alle OO.SS ed alla R.S.U. dopo la loro approvazione.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti Responsabili dei Dipartimenti, secondo i criteri definiti nel sistema permanente di valutazione.
8. La correttezza e congruità delle valutazioni sono sottoposte alla verifica del Segretario/Direttore Generale, che può proporre al Organismo interno di valutazione di adottare le eventuali modifiche, qualora necessarie, per garantire la trasparenza, l'omogeneità e l'attendibilità del processo valutativo.
9. L' Organismo interno di valutazione è chiamato ad esaminare eventuali ricorsi proposti dai lavoratori avverso la propria valutazione. Sul reclamo, che deve essere depositato a pena di decadenza entro 7 giorni dalla ricezione della scheda, l' Organismo interno di valutazione, dopo aver acquisito le controdeduzioni del Responsabile della valutazione e di aver eventualmente sentito il ricorrente, decide motivatamente, accogliendolo o respingendolo. In caso di accoglimento, l' Organismo interno di valutazione invita il valutatore a riformare o a confermare la valutazione entro 3 giorni modificando i relativi punteggi.
10. La regolarità e la correttezza del processo valutativo, sotto il profilo del rispetto delle norme e delle procedure del sistema permanente di valutazione, sono certificate dall' Organismo interno di valutazione.
11. La procedura di cui al precedente comma 9, è facoltativa e non ha alcuna valenza restrittiva sulla tutela giurisdizionale dei diritti e degli interessi dei lavoratori.
12. Non sono ammesse attribuzioni generalizzate dei compensi per la produttività, sganciate da valutazioni di merito.
13. L'erogazione della quota individuale di produttività seguirà il seguente procedimento:
 - a. 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

S.S.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

valutazione annuale del proprio rendimento moltiplicato per la valutazione complessiva costituirà la quota effettiva di produttività.

- b. 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 sopresse;
- ▲ 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 per i soli dipendenti portatori di handicap grave.

c. I dipendenti in part-time subiranno una decurtazione della propria quota di produttività in proporzione alla riduzione della propria prestazione lavorativa. Per il part-time verticale la riduzione non viene calcolata sui giorni di assenza relativi al part-time stesso.

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

e. Ai fini di una maggior armonizzazione delle valutazioni espresse dai diversi valutatori, la valutazione annua verrà trasformata in centesimi e parametrata al punteggio massimo ottenuto all'interno dell'area. Esempio:

Valutatore A: punteggio massimo complessivo attribuito:	28/30 = 100/100
Altro punteggio attribuito:	24/30 = 80/100
Valutatore B: punteggio massimo complessivo attribuito:	26/30 = 100/100
Altro punteggio attribuito:	24/30 = 92/100

f. Gli eventuali resti verranno aggiunti al fondo dell'anno successivo.

ART. 11 - INDENNITÀ

1. Per la destinazione delle indennità come di seguito elencate, il contratto prevede la fase di contrattazione:

A. INDENNITÀ DI TURNO

Per il personale inserito in apposite turnazioni; disciplina come da CCNL vigenti.

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

L'esercizio delle funzioni di Coordinatore di settore, di Coordinatore dell'asilo nido e del settore operai, comportanti l'assunzione di responsabilità di procedimento e di direzione di personale, è compensato con l'attribuzione di un'indennità accessoria, il cui importo è commisurato proporzionalmente ai seguenti fattori:

a) COMPLESSIVITÀ ORGANIZZATIVA E PROCEDIMENTALE

- A.1. Numero di dipendenti (da 1 a 2 =1, da 3 a 5 =2, oltre 5 =3)
- A.2. Presenza di diverse tipologie di procedimenti/attività (alta =3, media =2, bassa =1)
- A.3. Grado di standardizzazione dei procedimenti gestiti (alto =1, medio =2, basso =3)

b) ESPOSIZIONE ALLA RESPONSABILITÀ

S.S

[Handwritten signatures and initials]

- | | |
|---------------------|--------------------------------|
| B.1. Civile | (alta = 3, media =2, bassa =1) |
| B.2. Penale | (alta = 3, media =2, bassa =1) |
| B.3. Amministrativa | (alta = 3, media =2, bassa =1) |

Il valore del coefficiente relativo a ciascun fattore di ponderazione è fissato dal Segretario Generale/Direttore Generale, sentito il Capo Dipartimento. Annualmente verranno contrattate le risorse da destinare alle specifiche responsabilità.

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 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. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
 - ^ Cuochi
 - ^ Operai
 - ^ Addetti ai servizi di assistenza domiciliare
3. 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, che svolge attività connotate dal particolare disagio dovuto alla prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc..) viene corrisposta un'indennità mensile lorda pari ad euro 21,00=, diretta a compensare lo svolgimento di attività in condizioni particolarmente disagiate:
 - a) Addetti ai servizi di pulizia;
 - b) Addetti ai servizi ausiliari presso l'Asilo nido;
 - c) Addetti ai servizi di protocollo e di sportello U.R.P.;
 - d) Messo notificatore *non* svolgente le funzioni di Ufficiale Giudiziario.
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)

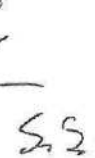
1. Ai dipendenti adibiti e nominati in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio annuo dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi 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:
 - a) per maneggio annuo fino a €. 5.000,00 indennità di €. 0,62 giornaliera;
 - b) per maneggio annuo oltre a €. 5.000,00 indennità di €.1,12 giornaliera.

F. INDENNITA' DI COMPARTO

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.

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)

Al personale preposto alle mansioni educative presso l'Asilo Nido viene corrisposta un'indennità accessoria annua, nella misura stabilita dalla vigente normativa contrattuale.

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

Non è previsto il Regolamento per servizio di pronta reperibilità.

Le parti danno atto che, qualora vi fosse la necessità, si rincontreranno per la contrattazione dei criteri applicabili.

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

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:

- a) Ufficiale di stato civile – euro 150,00– art.17 comma 2 lettera I)
- b) Ufficiale di anagrafe; - euro 150,00– art.17 comma 2 lettera I)
- c) Ufficiale elettorale; - euro 150,00– art.17 comma 2 lettera I)
- d) Responsabile dei tributi; - euro 300,00– art.17 comma 2 lettera I)
- e) Messo-Notificatore svolgente funzioni di Ufficiale Giudiziario; 252,00 art.17 comma 2 lett. I)

Le suddette indennità, di cui al punto I) sono cumulabili fra loro fino ad un massimo di €300,00.

Le indennità previste da questo capitolo, vengono erogate mensilmente e, con l'eccezione dell'indennità di cui al punto D comma 3 , sono automaticamente riproporzionate alla quota di orario di lavoro.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

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

1. Ritenendo l'istituto della progressione orizzontale lo strumento principe per il riconoscimento professionale dei lavoratori e delle lavoratrici le parti concordano di avviare apposita verifica, sia sulle modalità di applicazione dell'istituto, sia sui risultati e/o delle problematiche inerenti l'istituto medesimo nella vigenza contrattuale appena conclusa.
2. La progressione economica orizzontale si sviluppa nei limiti delle risorse a ciò destinate, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art.5 del CCNL del 31.03.1999 come di seguito integrati e della procedura di cui all'art. 16 comma 2 del medesimo CCNL.
3. 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.
4. 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	ad anni	punti
—	2	2
3	5	4
6	10	6
11	15	8
16	—	10

[Handwritten signatures and initials]

5. 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

6. 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, tenuto conto sia dell'area dei risultati che di quella comportamentale, nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso non inferiore al 70 per cento del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.

7. La programmazione delle progressioni economiche verrà effettuata dall'Amministrazione Comunale previo confronto con le OO.SS. secondo le priorità dalla stessa definite, garantendo, il coinvolgimento alla progressione orizzontale di tutte le categorie e posizioni economiche e tenendo conto anche del diverso costo economico delle varie categorie.

8. La graduatoria per ciascuna categoria sarà determinata dalla valutazione media, 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 (ultimi 2 anni di effettiva valutazione).

9. Ai fini di una maggior armonizzazione delle valutazioni espresse dai diversi valutatori, la valutazione annua verrà trasformata in centesimi e parametrata al punteggio massimo ottenuto all'interno dell'area.

Esempio:

Valutatore A: punteggio massimo complessivo attribuito: $28/30 = 100/100$

Altro punteggio attribuito: $24/30 = 80/100$

Valutatore B: punteggio massimo complessivo attribuito: $26/30 = 100/100$

Altro punteggio attribuito: $24/30 = 92/100$

10. La formazione delle graduatorie per ogni categoria sarà predisposta a cura dell'ufficio personale.

11. 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 maggiore anzianità di servizio acquisita anche presso altri enti, nella stessa posizione economica.

12. 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, nel rispetto delle priorità definite dall'Amministrazione 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, cui si applica il presente accordo decentrato, possono essere erogati compensi correlati a forme di incentivazione economica previsti da norme legislative e disciplinati da atti regolamentari dell'Ente.

ART. 14 - PIANI 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 dei costi della politica e funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il

[Handwritten signatures and initials]

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.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

CAPO V - LAVORO STRAORDINARIO

ART. 15 - FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO

1. Il lavoro straordinario in nessun caso può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ma deve essere utilizzato per fronteggiare particolari situazioni di emergenza non prevedibili e per attività non diversamente prorogabili.
2. Le parti si danno atto che le prestazioni di lavoro straordinario sono autorizzabili esclusivamente nei limiti della spesa prevista e quantificata dal fondo di cui dall'art 14 CCNL 1/4/1999
3. Limite individuale: il limite massimo individuale le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in n. 180 ore.
4. Qualsiasi prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal soggetto che in base all'ordinamento dell'Ente ne ha la titolarità il dipendente ha la facoltà di richiedere il recupero di tutte o in parte delle ore autorizzate.
5. Le circostanze che impongono l'incremento del fondo per far fronte ad eventi di carattere eccezionale sono oggetto di verifica sia in ordine alla costituzione del fondo aggiuntivo sia in ordine alle modalità di utilizzo da parte delle OO.SS. e della RSU.
6. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse decentrate variabili dell'anno successivo.

TITOLO III - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO I - NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 16 - NORMA FINALE

1. Qualora intervengano mutamenti normativi inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano ad incontrarsi per ridefinirne la disciplina.
2. Il presente CCDI 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.
3. Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce il CCDI sottoscritto il 25.03.2009 e sue successive modifiche ed integrazioni.

CCDI
S.S. *sc* *h* *Ja* *sc* *L* *Sh* *X*