



**COMUNE DI QUARTO D'ALTINO**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA  
2016 -2018**

---

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

## COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

### PER

#### la PARTE PUBBLICA

Il Segretario Generale, con funzioni di Presidente Dott. Guido Piras  
La Responsabile del Servizio Affari Generali Dott.ssa Laura Bravin  
La Responsabile del Servizio Economico Finanziario Rag. Rosanna Carrettin  
La responsabile del Servizio alla Persona Rag. Vania Moras  
Il Responsabile del SUAP Dott. Nicola Spigariol  
Il Responsabile della Polizia Locale Com.te Fabrizio Milanello  
Il Responsabile del Servizio Tecnico Arch. Gianmaria Barbieri

#### La PARTE SINDACALE

RR.SS.UU.

Sig. Adriano Moro

Arch. Christiano Zennaro

Dott.ssa Maddalena Gasparini

Agente Giacomo Mammi

OO.SS. TERRITORIALI DIRIGENTI

UIL FLP VENEZIA Giovanni Zennaro

DICAPP Segreteria Provinciale di Venezia Renato Gaetani

CISL FSP Venezia Alessandro Peruzzi

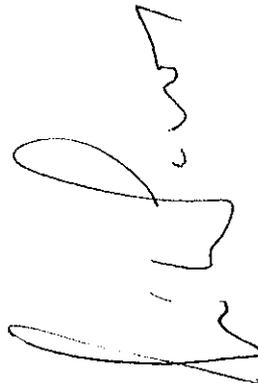
CGIL FLPL VENETO Franca Vanto

In data 13 aprile 2016 è stata siglata l'ipotesi di C.C.D.I. PARTE NORMATIVA 2016-2018 rispettivamente dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalle rappresentanze sindacali aziendali (R.S.U.), nonché da alcune Organizzazioni Territoriali Aziendali.

La suddetta ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo è stata trasmessa, unitamente alla relazione illustrativa tecnico-finanziaria relativa alla contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2016-2018, al Revisore Unico dei Conti per il Comune di Quarto d'Altino Dott. Alessandro Da Re, che ha espresso parere favorevole.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 20 APRILE 2016 la Giunta Comunale ha autorizzato la parte pubblica alla stipula.

L'ANNO 2016 IL GIORNO ~~16 GIUGNO~~ PRESSO IL COMUNE DI QUARTO D'ALTINO SI E' RIUNITA LA DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA STIPULA DEL CCDI PARTE NORMATIVA 2016-2017-2018



## 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. Deve essere 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, 6, 7 comma 5, 9, 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, adottato con deliberazione di Giunta n.87 del 28 luglio 2011
- Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 2 febbraio 2012;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

### 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, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto decentrato ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal giorno 01.01.2016.
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. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:



- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratti nazionali

### **Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile".

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

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.

### **Art. 4 Relazioni sindacali**

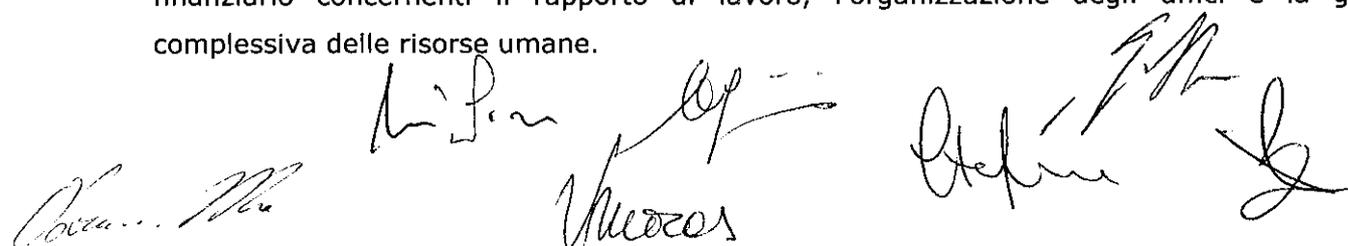
1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

### **Art. 5 Materie oggetto di contrattazione**

1. Sono oggetto di contrattazione esclusivamente le materie tassativamente previste dai vari CCNL del comparto in conformità ai vincoli e ai limiti contenutistici introdotti dalla riforma operata con il D.Lgs.n.150/2009.

### **Art. 6 Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.



2. L'informazione è effettuata a mezzo posta elettronica agli indirizzi resi noti dalle organizzazioni sindacali.

#### **Art. 7 Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNL del 14.09.2000 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del CCNL 7.8.1988.

3. I componenti delle RSU o i dirigenti sindacali esterni rendono note la convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni al Servizio Affari Generali, di norma, almeno tre giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di posizione organizzativa e comunicata al Servizio Affari Generali per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo (ore 12 per ciascuno). Ogni lavoratore comunica preventivamente la propria partecipazione al responsabile di posizione organizzativa al fine di consentire allo stesso di garantire la continuità dei servizi e le comunicazioni al Servizio Affari generali.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

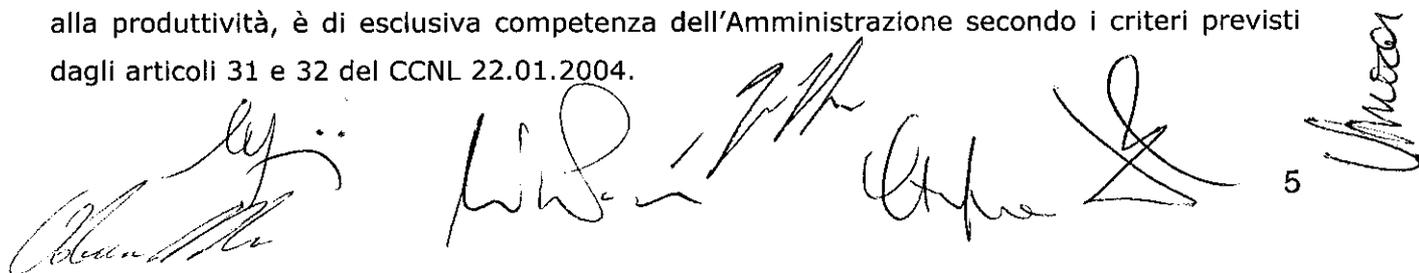
#### **Art. 8 Comunicazioni di carattere sindacale e di lavoro**

1. I componenti delle RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL possono usare la posta elettronica aziendale per trasmettere ai colleghi pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

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

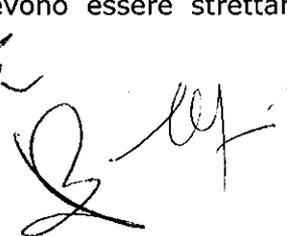
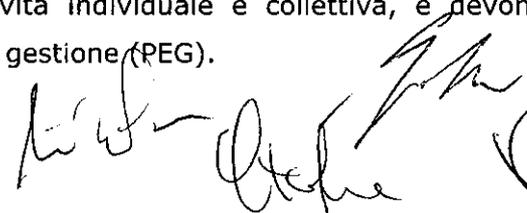
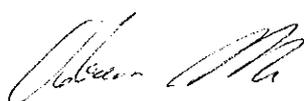
#### **Art. 9 – Quantificazione delle risorse decentrate**

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, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione secondo i criteri previsti dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22.01.2004.



5

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.
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, alle seguenti condizioni:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività; detti obiettivi devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) gli obiettivi di miglioramento devono tradursi in un effettivo miglioramento qualitativo – quantitativo dei servizi;
  - c) gli obiettivi non devono essere generici, ma tradursi in risultati concreti a cui siano correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti un'oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
  - d) gli obiettivi devono essere particolarmente gravosi;
  - e) la verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati a cura dell'OIV deve avvenire in modo trasparente, come del resto la destinazione delle risorse;
  - f) le risorse devono essere erogate 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) in caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi 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. I Responsabili di posizione organizzativa provvederanno ad effettuare, con le modalità ritenute più opportune, una riunione di verifica intermedia dell'attuazione degli obiettivi programmati.
5. I progetti da finanziare ai sensi e per gli effetti dell'art. 15, commi 2 e 5 del CCNL 01.04.1999, saranno individuati in sede di determinazione del fondo per le politiche di incentivazione della produttività individuale e collettiva, e devono essere strettamente collegati al Piano esecutivo di gestione (PEG).

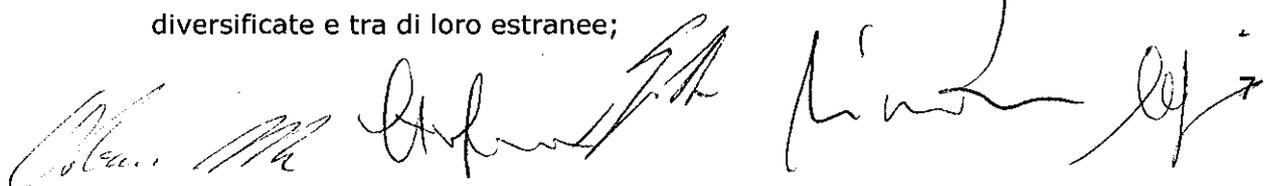


## **Art. 10 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), 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;

## **Art. 11 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. L'Ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa, come specificato nei successivi articoli.
2. Le decisioni dei Responsabili di Servizio, nella gestione delle risorse e dei benefici previsti nei contratti collettivi, devono ispirarsi ai principi di correttezza, di buona fede, di ragionevolezza e di trasparenza.
3. Alla performance individuale, ivi compresa la progressione economica individuale (PEO), è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali già in godimento e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance.
4. Il parametro di riferimento, in una logica di superamento del modello burocratico a fare della aziendalizzazione della pubblica amministrazione, è l'effettivo conseguimento dei risultati.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime dell'orario adottato.
6. I trattamenti accessori si distinguono in:
  - a) Compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono cumulabili solo nelle ipotesi in cui si hanno certe finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;



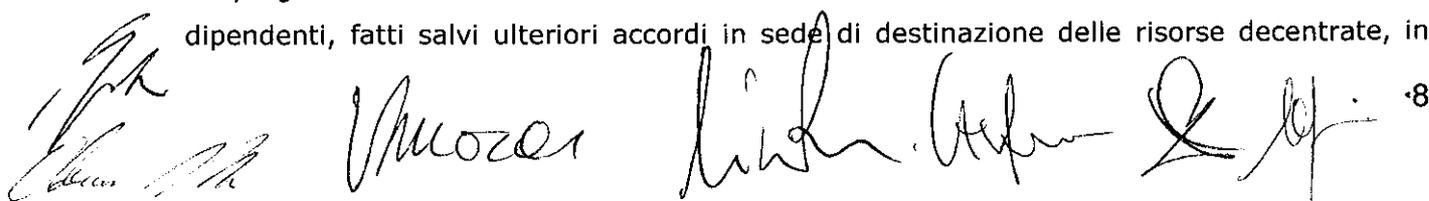
*Unozor*



- b) Compensi incentivanti e premianti che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività.
7. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale, le fattispecie di assenza rilevanti al fine dell'attribuzione della quota di produttività secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
8. La quota di "produttività" individuale verrà calcolata secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
9. Il compenso incentivante, compresa la retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, dovuto a ciascun dipendente che risulti altresì beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge, subirà una riduzione pari al 10% sull'importo eccedente i 2.000,00 euro lordi degli ulteriori compensi percepiti. La somma derivante dalla riduzione applicata ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa confluirà nella quota del fondo destinato al "compenso incentivante", esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti. La riduzione non potrà essere superiore all'importo percepibile a titolo di compenso incentivante, compresa la retribuzione di risultato, fatto salvo il rispetto del terzo comma dell'art. 10 del CCNL 31/03/1999 e quarto comma dell'art. 10 del CCNL del 22/01/2004.
10. I lavoratori che forniscono lavoro temporaneo (somministrati) partecipano alla corresponsione dei compensi per produttività e miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo ai primi tre mesi di servizio continuativo.
11. La partecipazione alla corresponsione dei compensi per produttività seguirà inoltre i seguenti criteri di riparto:
- malattia: quota rapportata ai mesi di presenza in servizio se le assenze per malattia superano complessivamente sei mesi nell'arco dell'anno;
  - congedo per maternità obbligatoria: quota riconosciuta al 100%;
  - congedo per maternità facoltativa: metà del periodo di assenza per maternità facoltativa è da considerarsi quale presenza in servizio;
  - aspettative: quota rapportata ai mesi di presenza;
  - congedi legge 53/2000: riconosciuti al 100%

**Art. 12 Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente in modo selettivo e funzionale al miglioramento della struttura organizzativa dell'Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, fatti salvi ulteriori accordi in sede di destinazione delle risorse decentrate, in



8

relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono variazione delle risorse decentrate.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto, delle medie delle valutazioni degli ultimi tre anni di riferimento (ove esistenti).

Le modalità, i requisiti che il lavoratore deve possedere ed i criteri di formazione delle graduatorie, sono i seguenti:

- a) Un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi maturati al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
- b) assenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura

5. Le graduatorie sono formate per categoria (A,B C e D). La determinazione del numero di progressioni economiche da attribuirsi ad ogni categoria in modo distinto è effettuata in sede di contrattazione in funzione delle risorse rese disponibili nel fondo delle risorse decentrate dell'anno di riferimento.

L'applicazione dell'istituto della progressione economica è subordinata al seguente percorso applicativo:

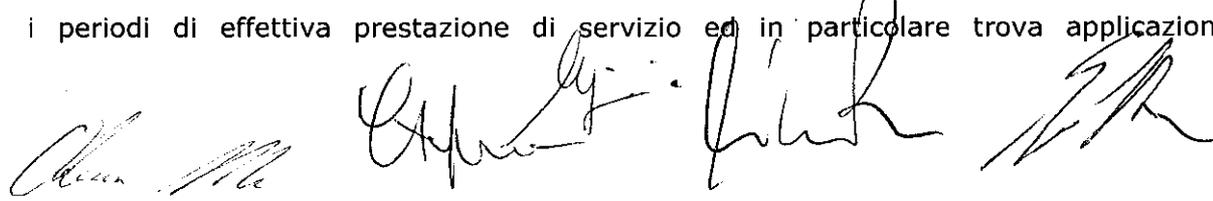
- a) Quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
- b) Effettuazione delle graduatorie per categoria (eventualmente standardizzando i risultati se derivanti da sistemi di valutazione non comparabili e verificando l'assenza nei due anni precedenti- partendo dalla data della redazione della graduatoria- di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto);
- c) Attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità.

6. La decorrenza del passaggio nella posizione economica successiva coincide con la data della determinazione di attribuzione della progressione economica orizzontale.

### **TITOLO III COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

#### **Art. 13- Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro che legittimano 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; la corresponsione delle indennità avviene per i periodi di effettiva prestazione di servizio ed in particolare trova applicazione la



decurtazione di cui all'art. 71 comma 1 del D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

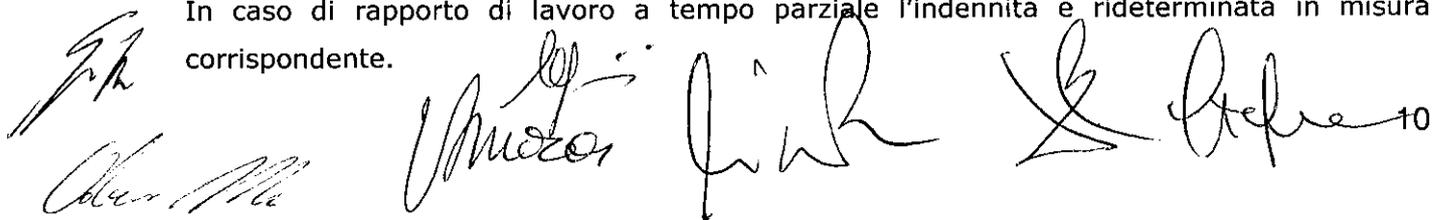
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di posizione organizzativa (di seguito individuati come Responsabili).
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità, sarà comunicato a cura del competente Responsabile.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

#### **Art. 14 – 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 (art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00 lordi.
2. Si individuano le seguenti condizioni di lavoro cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
  - lavori di manutenzione stradale, di cura del verde pubblico e di installazione di segnaletica svolti in presenza di traffico;
  - esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli e loro derivati;
  - esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
3. 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.

La corresponsione dell'indennità avviene per i periodi di effettiva prestazione di servizio nelle condizioni di rischio; pertanto interviene la revoca, se il dipendente viene adibito ad altre mansioni non rischiose così come l'importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato sia assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche disposizioni di legge (ferie, malattie, maternità, permessi, aspettative, ecc.) Non sono oggetto di decurtazione dell'indennità le giornate di riposo compensativo a fronte di maggiori prestazioni effettuate nel periodo temporale precedente.

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some ending in the number 10.

5. L'individuazione del personale soggetto all'esposizione dei rischi di cui al comma 3 è effettuata dai Responsabili di Servizio, nell'ambito di personale appartenente in categorie A, B, e C, con profili individuabili, a titolo meramente esemplificativo negli esecutori operai. I Responsabili di Servizio provvedono a individuare i nominativi dei dipendenti interessati.

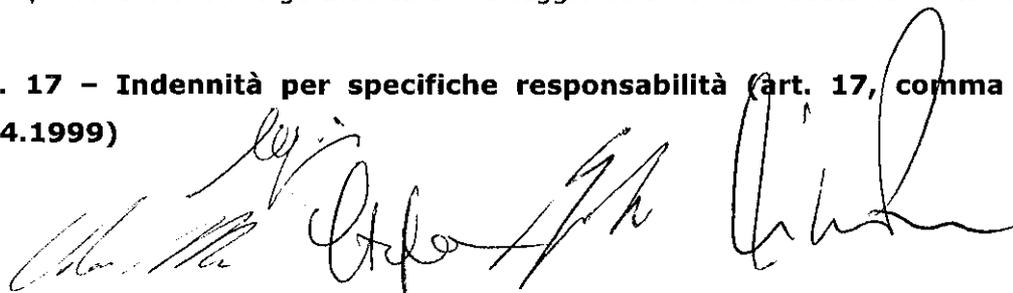
#### **Art.15 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'articolazione ordinaria di lavoro su fasce orarie giornaliere con un intervallo superiore a tre ore, compete un'indennità mensile quantificata in € 15,50 lordi.
2. L'erogazione dell'indennità presuppone l'effettiva prestazione lavorativa ed è incompatibile con altri trattamenti economici corrisposti per le stesse ragioni, anche derivanti dal CCNL. Il compenso è pertanto riconosciuto agli addetti unicamente per il periodo di svolgimento delle prestazioni disagiate e quindi in relazione all'effettiva presenza in servizio.
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
4. L'individuazione del personale che svolge attività lavorativa nelle condizioni di disagio di cui al comma 3, è effettuata dai Responsabili di Servizio.
5. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.
6. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio.

#### **Art. 16 – Indennità maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, formalmente incaricati, 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 di cui al comma 1; 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:
  - a) media mensile di valori maneggiati fino a € 800,00 indennità giornaliera di € 0,52 lordi;
  - b) media mensile di valori maneggiati fino a € 1.500,00 indennità giornaliera di € 1,03 lordi;
  - c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 1.500,00: indennità giornaliera di € 1,55 lordi.
4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.
5. Il personale che svolge attività di maneggio valori è individuato con atto formale dell'Ente.

#### **Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I) ccnl 1.04.1999)**



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:
  - a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di:
    - Ufficiale di Anagrafe: stabilita nell'importo di € 200,00 annui lordi;
    - Ufficiale di Stato Civile: stabilita nell'importo di € 300,00 annui lordi;
    - Ufficiale Elettorale: stabilita nell'importo di € 300,00 annui lordi,
    - Responsabile dei Tributi: stabilita nell'importo di € 300,00 annui lordi;
  - b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e all'unità addetta ai servizi di protezione civile stabilita nell'importo di € 300,00 annui lordi.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
5. Ai fini di garantire i principi di trasparenza e correttezza i Responsabili di Servizio rendono noti i conferimenti che intendono effettuare.

**Art. 18 – Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f) ccnl 01.04.1999 come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)**

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 attribuite dai competenti Responsabili 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.
2. Il numero dei conferimenti ed il riparto tra le aree dell'ente viene determinato dalla Conferenza di Servizio, dopo attenta valutazione, con il parere favorevole del Segretario Comunale. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere preventivo e scritto, adeguatamente motivato e verificato a cadenza annuale sulla base delle esigenze organizzative che ne hanno determinato l'attribuzione.
3. L'indennità può essere corrisposta al personale di categoria B, C e D per lo svolgimento di incarichi aventi contenuti sicuramente significativi e qualificanti, tali giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello

previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe. Può trattarsi dell'incarico di "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/1990, oppure di un "incarico" formalmente affidato dal Responsabile del servizio, che imponga l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

4. L'importo delle singole indennità è fissato, nei limiti delle risorse rese disponibili in sede di contrattazione decentrata, su base annua, secondo il metodo proporzionale ed i seguenti criteri:
  - complessità dell'incarico attribuito, fino a 25 punti;
  - varietà e diversità dei processi di lavoro legati all'incarico, fino a 25 punti;
  - complessità delle relazioni verso l'esterno o verso l'interno richieste dall'incarico, fino a 25 punti;
  - grado di responsabilità amministrativo/contabile: fino a 25 punti.
5. L'importo dell'indennità varia da un minimo di € 1000,00 fino ad un massimo di € 2.500,00, compatibilmente alle risorse destinate in sede di contrattazione decentrate.
6. L'assegnazione del punteggio, ai fini di garantire i principi di correttezza e trasparenza, avviene in sede di conferenza di Servizio, con il parere favorevole del Segretario, attraverso la compilazione della scheda per *Indennità di specifica responsabilità* allegata sub a).
7. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e possono essere erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

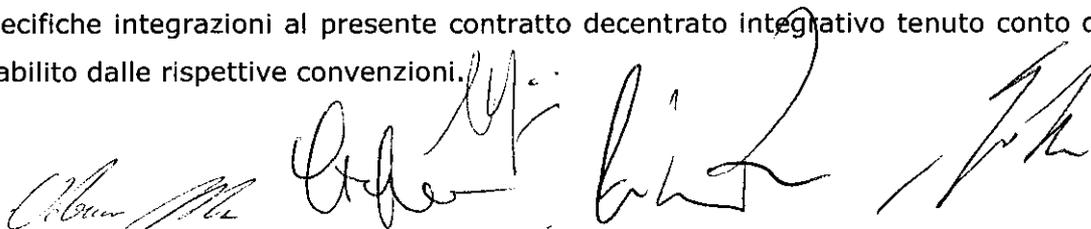
#### **TITOLO IV ISTITUTI ECONOMICI SPECIFICI**

##### **Art. 19 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999 che disciplina l'erogazione di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati compensi incentivanti con le modalità ed i criteri stabiliti da specifici regolamenti vigenti nell'Ente.
2. L'ammontare dei compensi professionali, comprensivi di CPDEL e INAIL a carico dell'Ente, spettano fino al massimo del 100% del trattamento economico complessivo (stipendio base, progressione orizzontale, retribuzione di posizione se spettante, differenza IIS non riassorbibile, indennità di comparto, anzianità economica, indennità di vacanza, tredicesima mensilità), secondo la formula:  $\text{trattamento economico annuo} \times \text{coefficiente} / (1 + \text{aliquota CPDEL} + \text{aliquota INAIL})$ .

##### **Art. 20 – Personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto decentrato integrativo tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.



## **TITOLO V DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO**

### **Art. 21– Telelavoro (lavoro a distanza)**

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono partecipare ai progetti di produttività e saranno assoggettati alla valutazione finale prevista dalla vigente regolamentazione in materia adottando le misure per poter valutare risultati e prestazione in modo coerente con la metodologia.

### **Art. 22– Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato o utilizzato a part time presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

## **TITOLO VI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO**

### **Art. 23 Disciplina del lavoro straordinario**

1. Nel fondo, come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 01/04/1999, rideterminato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01/04/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)

2. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione dei Responsabili dei Servizi.

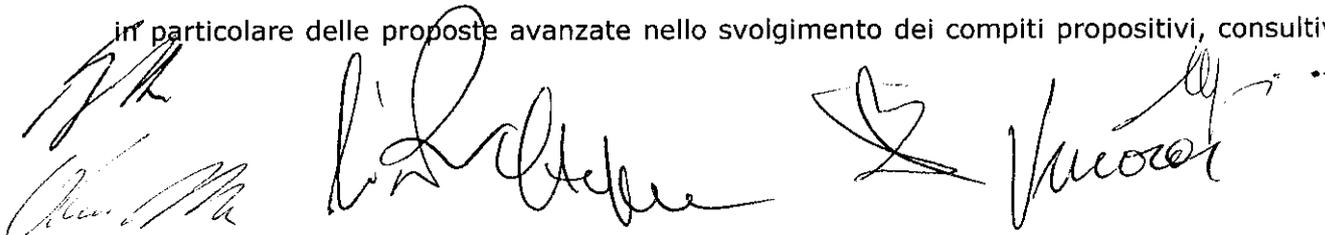
## **TITOLO VII DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 24 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. Ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione ha costituito un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

2. IL Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di



verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

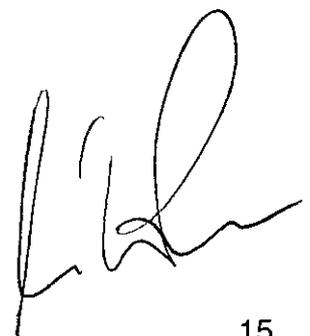
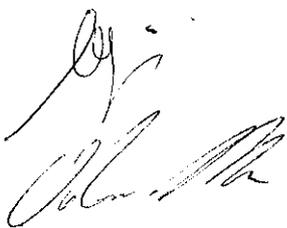
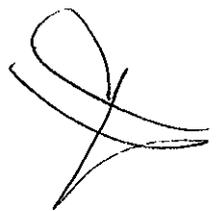
#### **Art. 25 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

#### **Art.26 Innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti alla qualità**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere a ristrutturazione dei servizi o trasferimento di funzioni a nuove forme organizzative (unioni, fusioni o gestioni associate) o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisca adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL



Ad. M. de la Cruz Rodríguez

**NOME**

**COGNOME**

**CRITERI**

max 25 per categoria

COMPLESSITA' DELL'INCARICO  
(progetto, obiettivo, processo di lavoro)

VARIETA'  
(progetto, obiettivo, processo di lavoro, uffici interessati)

COMPLESSITA' DELLE RELAZIONI  
( interno/ esterno )

RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA E/O CONTABILE E/O E/O PENALE

**TOTALE A**

**SOMMATORIA DEI PUNTEGGI DI TUTTI GLI INCARICATI DI PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

**SOMMATORIA B**

COMPENSO totale A/ sommatoria B \* importo del FONDO DESTINATO ALLE P.R.

importo max erogabile 2500,00

*[Handwritten signatures and initials]*

Mr.  
Colonel

General

Admiral

**PER la PARTE PUBBLICA**

Il Segretario Generale, con funzioni di Presidente Dott. Guido Piras

La Responsabile del Servizio Affari Generali Dott.ssa Laura Bravin

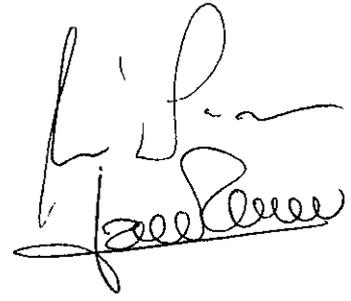
La Responsabile del Servizio Economico Finanziario Rag. Rosanna Carrettin

La Responsabile del Servizio alla Persona Rag. Vania Moras

Il Responsabile del SUAP Dott. Nicola Spigariol

Il Responsabile della Polizia Locale Com.te Fabrizio Milanello

Il Responsabile del Servizio Tecnico Arch. Gianmaria Barbieri



**PER La PARTE SINDACALE**

RR.SS.UU.

Sig. Adriano Moro

Arch. Christiano Zennaro

Dott.ssa Maddalena Gasparini

Agente Giacomo Mammi



OO.SS. TERRITORIALI DIRIGENTI

UIL FLP VENEZIA Giovanni Zennaro

DICAPP Segreteria Provinciale di Venezia Renato Gaetani

CISL FSP Venezia Alessandro Peruzzi

CGIL FLPL VENETO Franca Vanto

