

# Comune di Concordia Sagittaria

## Provincia di Venezia

In data 23 novembre 2017, tra

la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, costituita da:  
Presidente delegazione – Alessandro Androsani

e

la Delegazione Trattante di Parte Sindacale, costituita da:

R.S.U. Aziendale :  
Vladimiro Romanin  
Lidia Bardile  
Sandra De Amici  
Roberto Valerio

OO.SS. Territoriali:  
FP CGIL – Franca Vanto  
CISL FP – Carlo Alzetta  
UIL FPL – Mario Ragno

si approva quanto segue:

### **ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE SULLA COSTITUZIONE, DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2017**

#### **ART.1 – Ambito di applicazione e durata**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dell'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, comandato o distaccato presso altri enti. Esso ha validità dal **1° gennaio al 31 dicembre 2017**, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo o dal CCNL.
2. Il presente accordo conserva validità anche dopo la data suddetta per gli istituti di carattere economico, che vengono comunque applicati salvo conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione dell'accordo decentrato dell'anno successivo.



1

**ART. 2 – Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (allegato A)**

1. L'Amministrazione Comunale determina annualmente le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) secondo le modalità definite dall'art. 31 CCNL 22/01/2004.
2. L'Amministrazione Comunale definisce la costituzione del fondo per l'anno 2017 come da allegato A), che costituisce parte integrante del presente atto.
3. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, area delle posizioni organizzative esclusa, trovano competenza ed allocazione, ai sensi dell'art. 41 comma 3 della Legge 449/1997, nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
4. Le risorse di cui all'art. 31, commi 3 e 5, CCNL 22/01/2004, risultano fruibili a seguito dell'accertamento delle effettive disponibilità, nel rispetto dell'applicazione delle discipline vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte.

**ART. 3 – Destinazione e finalità del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (allegato B)**

1. Il totale delle risorse del fondo, costituito ai sensi dell'art. 2, verrà destinato secondo le seguenti priorità:
  - a) indennità di comparto secondo la disciplina di cui all'art. 33 comma 4 del CCNL 22/01/2004;
  - b) indennità del personale educativo dell'asilo nido (art. 31 c.7 CCNL 14/9/2000, art.6 CCNL 05/10/2001);
  - c) fondo per gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria;
  - d) indennità di turno, rischio, reperibilità, disagio, maneggio valori;
  - e) compensi per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi e progetti di miglioramento dei servizi;
  - f) indennità per esercizio di compiti che comportino specifiche e particolari responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettere i) ed f), del CCNL 01/04/1999.
2. Le suddette risorse saranno utilizzate, mantenendo l'ordine di priorità indicato nel punto precedente, per le finalità di cui all'art. 17 del CCNL 01/04/1999 e all'art. 33 del CCNL 22/01/2004, con le destinazioni elencate nell'allegato B e di seguito descritte, stabilendo che eventuali somme non utilizzate nell'ambito degli stanziamenti, verranno destinate al finanziamento del fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, di cui alla lettera I):

**A) Fondo per l'indennità di comparto**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33, e per gli importi indicati in tabella D, del CCNL 22/01/2004 e successive integrazioni.  
Il fondo viene quantificato in € 21.000,00.

**B) Indennità personale educativo Asilo Nido**

Il fondo destinato alla corresponsione delle indennità al personale dell'asilo nido viene determinato anno per anno, secondo la disciplina prevista dall'art. 31 comma 7 del CCNL 14/09/2000 e dall'art. 6 del CCNL 05/10/2001.  
Il fondo viene quantificato in € 3.842,88.

Ai sensi del comma 4 del citato art. 31, si stabiliscono n. 150 ore annue di attività integrative, da utilizzarsi per la programmazione, documentazione, valutazione, formazione, aggiornamento, collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie. Tali attività sono suddivise secondo una programmazione di massima predisposta all'inizio dell'anno, in accordo con il Responsabile del Servizio.

**C) Fondo per la progressione economica orizzontale**

Con le progressioni economiche orizzontali l'Amministrazione Comunale intende dare concreta attuazione all'obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando gli ambiti su cui investire. Il fondo per lo sviluppo professionale all'interno della categoria viene quindi così costituito:

 2   

A) Progressioni consolidate € 88.041,84

B) Nuove progressioni, con decorrenza dal 01/10/2017, € 600,00, di cui:

- € 220,00 per i dipendenti di categoria C;
- € 380,00 per i dipendenti di categoria D;

A tale scopo, si stabilisce quanto segue:

### 1. REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Nell'anno 2017 potrà partecipare alla selezione per la progressione all'interno della categoria il personale:

- in servizio al 01/01/2017;
- in possesso, alla data di decorrenza della progressione (1° ottobre), di un'anzianità maturata nell'Ente di almeno 24 mesi nella posizione economica immediatamente precedente;
- che nel biennio precedente alla data di adozione dell'atto di approvazione della graduatoria per le progressioni, non sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura;
- che abbia ottenuto, nell'anno preso in considerazione per la valutazione della prestazione (2016), una valutazione media individuale di almeno 70/100.

La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, al riconoscimento delle competenze che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e dell'impegno che hanno manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.

### 2. CRITERI DI VALUTAZIONE E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Ai fini dell'accesso alla progressione economica, si stabiliscono i seguenti criteri di valutazione:

**2.1 Esperienza acquisita:** si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale, ossia anzianità, fino alla data di decorrenza della progressione (1° ottobre). Il servizio prestato nella medesima categoria e posizione economica viene valutato 1 punto per anno; le frazioni d'anno vengono considerate in dodicesimi; non sono prese in considerazione le frazioni di mese.

**2.2 Impegno, valutazione delle prestazioni, risultati ottenuti:** si fa riferimento al sistema di valutazione definito nel presente CCDI ed utilizzato per la suddivisione del fondo per la produttività collettiva. La valutazione delle prestazioni è data dalla media dei punteggi attribuiti con le schede quadrimestrali di valutazione della prestazione individuale dell'anno precedente alla data di decorrenza della progressione economica, ovvero dal punteggio attribuito ai titolari di posizione organizzativa dall'Organismo di Valutazione attraverso la scheda di valutazione annuale. Nel caso in cui non fosse stata redatta la valutazione dell'anno precedente verrà utilizzata la valutazione dell'ultimo anno disponibile. Nel caso in cui non ci siano valutazioni disponibili verrà utilizzata la valutazione media dei dipendenti della categoria di appartenenza. La valutazione così determinata verrà successivamente riproporzionata sulla base dei parametri di seguito stabiliti, ai fini della pesatura dei punteggi.

### 3. PESATURA DEI PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Si conviene di applicare i seguenti parametri di pesatura dei punteggi:

categoria	esperienza acquisita	valutazione della prestazione	totale
B	6	4	10
C	5	5	10
D	4	6	10

### 4. PROCEDURE ED ALTRE NORME

Sulla base dei dati agli atti, l'Ufficio Personale predisporrà la graduatoria di merito per ogni categoria. Dopodiché verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse stabilite.

In caso di parità in graduatoria, ha precedenza il dipendente che ha accumulato nell'Ente una maggiore anzianità nell'ultima posizione economica; in caso di ulteriore parità, si valuta l'anzianità di servizio nella categoria di riferimento; in caso di ulteriore parità si considererà l'anzianità di servizio complessiva, e, in situazione ancora paritaria, si privilegerà il più anziano di età.

3



Nel caso che dalle progressioni per categoria rimangano delle somme residuali non sufficienti a finanziare la progressione di una unità di personale della specifica categoria, tali somme saranno utilizzate per l'avanzamento utile del dipendente di altra categoria che abbia assicurata la copertura finanziaria. A tal fine si privilegerà il dipendente che avrà la valutazione più alta tra gli esclusi.

Le progressioni, così come individuate, avranno decorrenza dal 01/10/2017.

#### **D) Fondo per l'indennità di turno**

Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità di turno viene determinato anno per anno secondo la disciplina prevista dall'art. 13 del DPR 268/87 e dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.

Il fondo viene quantificato in € 7.000,00

#### **E) Fondo per l'indennità di rischio**

Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità di rischio, secondo la disciplina prevista dal combinato disposto degli articoli 28 del DPR 347/83, 34 del DPR 268/87 e 41 CCNL 22/01/2004 viene determinato anno per anno.

L'indennità di rischio viene determinata nella misura di € 30,00 mensili lordi, per i mesi di effettivo servizio, ed attribuita al personale che espleta le seguenti attività:

- addetti alla manutenzione;
- messi notificatori.

Assenze superiori ai 5/6 giorni consecutivi (in relazione alla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5/6 giorni) comporteranno una decurtazione proporzionale sull'indennità mensile. L'indennità verrà pagata mensilmente in misura intera mentre l'eventuale decurtazione verrà fatta a conguaglio nella mensilità di dicembre.

Il fondo viene quantificato in € 2.880,00.

#### **F) Fondo per l'indennità di reperibilità**

Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità di reperibilità, secondo la disciplina prevista dall'articolo 23 del CCNL 14/09/2000, viene determinato anno per anno.

La reperibilità, quantificata in € 10,32 ogni 12 ore, viene istituita per il servizio manutentivo.

Viene previsto, inoltre, il servizio di reperibilità nell'ambito dell'Ufficio di Stato Civile, in presenza di almeno tre giornate festive consecutive, per assicurare la corretta funzionalità del servizio relativamente alla formazione degli atti di morte e al rilascio dell'autorizzazione alla inumazione, tumulazione e cremazione.

Il fondo viene quantificato in € 2.600,00.

#### **G) Fondo per l'indennità di disagio**

Ai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità, compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario, un'indennità di disagio determinata in € 20,00 per ogni intervento, nel limite massimo di € 240,00 annui pro capite.

L'indennità in oggetto compete esclusivamente in presenza delle seguenti condizioni:

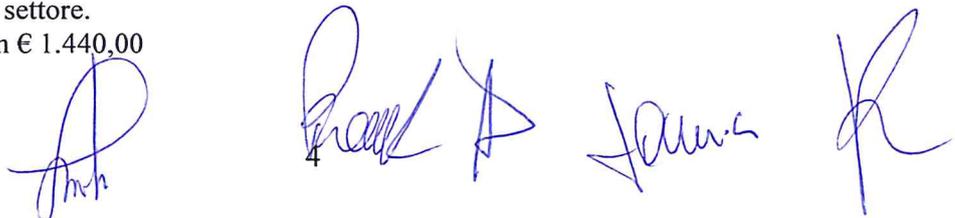
1. la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità;
2. il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;
3. la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati.

Il servizio in parola si svolgerà con le modalità che seguono:

- soggetto che può richiedere la prestazione: Sindaco, Responsabile del Settore nell'ambito della cui competenza rientri la prestazione richiesta;
- comunicazione all'Ufficio Personale dell'avvenuta prestazione, da effettuarsi entro 5 giorni dalla data della prestazione stessa, a cura del Responsabile del Settore competente;
- verifica della disponibilità delle risorse: poiché le risorse destinate al finanziamento del presente istituto sono contingentate, l'Ufficio Personale verificherà periodicamente la disponibilità delle risorse stesse.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma trimestralmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di settore.

Il fondo viene quantificato in € 1.440,00



## H) Indennità per il maneggio di valori

Ai dipendenti nominati agenti contabili, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

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 comporti maneggio di valori.

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 € 2.151,90 indennità di € 0,52 giornaliera;
- b) media mensile di valori maneggiati compresa tra € 2.151,90 ed € 4.303,81 indennità di € 1,03 giornaliera;
- c) media mensile di valori maneggiati superiore ad € 4.303,81 indennità di € 1,55 giornaliera.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene di norma annualmente, a consuntivo.

Il fondo destinato alla corresponsione dell'indennità maneggio valori al personale viene determinato anno per anno.

Il fondo viene quantificato in € 400,00

## I) Fondo per la Produttività Collettiva e Miglioramento dei Servizi

Le parti convengono di destinare la somma di € 45.000,00 per il finanziamento del fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi.

La distribuzione delle somme avverrà con le modalità già in essere fino a quando non sarà dato avvio al nuovo sistema di valutazione.

Sulle modalità di calcolo della presenza in servizio, si richiama l'art. 18 comma 2 del CCDI 2001, specificando che, ai sensi dell'art. 9 comma 3 del D. Lgs. n. 150/2009, nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

## L) Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01/04/1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):

- compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

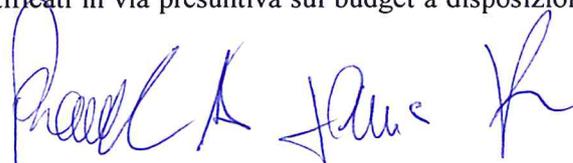
In tutte le fattispecie sopra elencate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Responsabili che ricoprono i ruoli e/o funzioni suddette.

Non è consentito il cumulo della presente indennità con quelle corrisposte per l'attribuzione di particolari responsabilità, di cui al successivo punto M).

Il fondo viene quantificato in € 525,00.

## M) Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 01/04/1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006 (importo massimo € 2.500,00), si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che vengono attribuite, con apposito provvedimento, dai responsabili di posizione organizzativa, al personale appartenente alle categorie B, C e D, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. L'atto di conferimento di incarico di particolare responsabilità deve essere adeguatamente motivato e deve contenere il riferimento temporale di svolgimento dell'incarico. Il provvedimento ha cadenza annuale e pertanto, ogni attribuzione di incarico decade, se non diversamente disposto nell'atto, il 31 dicembre di ogni anno. Di norma, entro il mese di gennaio di ogni anno, i responsabili dei singoli settori, previa consultazione nella conferenza dei responsabili, adottano i provvedimenti di conferimento di incarico; i compensi individuati dovranno essere quantificati in via presuntiva sul budget a disposizione



nell'anno precedente, e potranno essere variati successivamente alla sottoscrizione dell'accordo decentrato.

3. L'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano particolari e definite responsabilità. Non possono essere remunerati, con il suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrino nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
4. L'indennità può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. Viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione. Essendo legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni attribuite, l'indennità viene proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato, nonché, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, in misura corrispondente alla percentuale di part-time.
5. Ai fini del punto precedente, si considera mese di servizio prestato/utile, quello lavorato per almeno 15 giorni. Sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie ed i permessi ai sensi della Legge 104/92.
6. In particolare, ai fini del riconoscimento dell'indennità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:
  - a) Coordinamento, non occasionale, di più attività e/o soggetti esterni ed interni sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione, compresa la responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro, intendendo per tali, gruppi con un numero di collaboratori direttamente coordinati e/o condotti non inferiore a due;
  - b) Responsabilità di procedimenti complessi e/o rilevanti e/o gestione di attività di particolare complessità tecnica con elevata autonomia operativa;
  - c) Responsabilità connesse all'affidamento, con atto formale, di specifiche attività non direttamente riconducibili all'attività normalmente svolta;
  - d) Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - e) Responsabilità inerenti alla sostituzione del responsabile di settore.
7. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo il seguente criterio di natura quantitativa e qualitativa: ad ogni fattispecie di cui alle lettere del precedente comma, è attribuito l'importo massimo di € 500,00.
8. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per particolari responsabilità. La conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, considerando quale parametro anche il numero di dipendenti per settore.
9. Per l'anno 2017 il fondo viene quantificato in € 6.000,00.

#### **N) Fondo per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 01/04/1999**

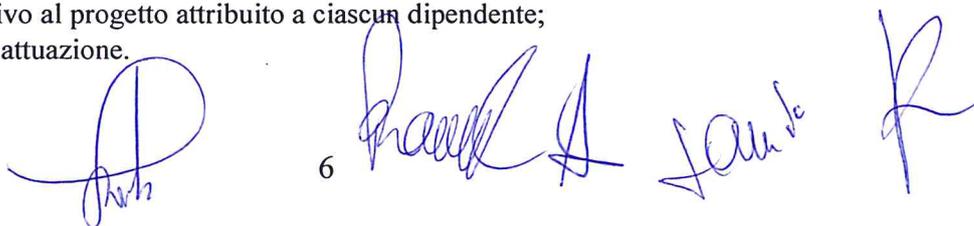
Le parti concordano la definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale:

- lo svolgimento in orario di lavoro;
- coinvolgimento di norma di tutto il personale inserito nel settore/servizio interessato salvo diversa specifica disciplina regolamentare;
- in caso di coinvolgimento di più settori facenti capo a responsabili diversi, lo svolgimento in orario di lavoro dovrà coinvolgere tutto il personale delle citate strutture, dopo aver acquisito il consenso di tutti i responsabili di settore coinvolti, all'interno della conferenza dei Responsabili di Settore;

Il progetto finanziato con le somme sopra individuate deve essere preventivamente redatto dal responsabile del servizio e deve indicare:

- l'obiettivo;
- le strutture interessate o i singoli dipendenti (questi ultimi fuori orario di lavoro);
- il carico di lavoro relativo al progetto attribuito a ciascun dipendente;
- tempi e modi della sua attuazione.

6



Il progetto non deve interferire con i normali compiti attribuiti ai settori/servizi coinvolti, deve essere sottoposto all'Amministrazione Comunale per la sua approvazione e comunicato contestualmente alla parte sindacale.

Nell'individuazione del personale coinvolto nel progetto dovranno essere osservati i seguenti criteri:

- professionalità;
- coinvolgimento omogeneo di tutti i dipendenti dei singoli settori/servizi interessati;
- trasparenza, mediante la presentazione del progetto a tutti i soggetti coinvolti in una conferenza preventiva all'avvio del progetto stesso.

Il responsabile del progetto dovrà preventivamente dichiarare che l'attivazione dello stesso non pregiudicherà l'attività ordinaria delle strutture interessate. L'Amministrazione Comunale attuerà un monitoraggio periodico che assicuri la tempestiva segnalazione dei casi in cui l'attività relativa al progetto ostacoli quella ordinaria, al fine di realizzare gli opportuni correttivi (cessazione, modifica del progetto, aumento del personale coinvolto).

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo del progetto o le carenze provocate dallo stesso agli obiettivi ordinari incideranno nella valutazione dei responsabili al fine della retribuzione di risultato. In ogni caso, dovranno essere liquidate le spettanze di ciascun dipendente in relazione alla quota di lavoro svolto.

Le parti, in conformità all'art. 17 comma 2 lett. g) del CCNL 01/04/1999, prevedono di destinare, per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 01/04/1999, la somma prevista per ogni singolo progetto.

I destinatari di tali compensi sono individuati nella sottostante tabella:

Tipologia Progetto Finalizzato	Ufficio /Servizio/ Settore Destinatario	Numero beneficiari	Importo previsto	Riferimenti
Incentivi alla Progettazione	TECNICO	Intero settore	Da quantificare a consuntivo	Legge 109/94
Incentivi Lotta all'Evasione	TRIBUTI	2	€ 1.000,00	D.Lgs. 446/97 art. 56 comma 1 lett. p)

#### **O) Risorse destinate all'attivazione di nuovi servizi o a processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento e/o miglioramento dei servizi esistenti**

##### Attivazione di nuovi servizi – Polizia locale

Le parti convengono che in caso di attivazione di nuovi servizi l'Amministrazione Comunale dovrà stanziare idonee risorse economiche che verranno vincolate, nell'utilizzo, esclusivamente per il finanziamento delle nuove attività avviate.

L'Amministrazione Comunale approva annualmente un programma di attuazione dei servizi della Polizia Locale.

L'obiettivo prefissato è di garantire la sicurezza degli utenti stradali, soprattutto gli utenti deboli della strada e del territorio di competenza (anziani e bambini), mediante l'intensificazione dei servizi di polizia stradale, dedicando particolare attenzione alle norme comportamentali ivi previste (esemplificando: l'uso delle cinture di sicurezza, il corretto utilizzo dei telefoni cellulari, l'effettuazione della revisione periodica dei veicoli e il rinnovo della patente di guida, l'uso del casco, la manomissione dei ciclomotori e il rispetto della segnaletica stradale, la sicurezza dell'abitato e del territorio tutto compreso, le stragi del sabato sera), e comunque in sintonia progettuale con le linee guida sulla sicurezza e flussi migratori proposti e posti annualmente dalla Regione Veneto, su parametri vincolanti programmatici e progettuali quali servizi nuovi ed innovativi per ogni anno progettuale, con impiego di sempre nuovi elementi tecnologici per apparati ed impianti tecnici per lo svolgimento delle azioni regionali previste. Saranno azioni nuove mirate e sinergiche su progetto proposto e deliberato ed entro le linee guida del Piano Sicurezza Regionale e di cui alla L.R. 9/2002 e sue modificazioni.

Il presente istituto contrattuale viene finanziato dai proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni al codice della strada secondo le finalità stabilite dall'art. 208 del codice della strada medesimo.

Il fondo viene quantificato in € 5.400,00.

#### **ART. 4 – Interpretazione autentica**

Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi.

Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### **ART. 5 – Clausola di salvaguardia**

Mutamenti organizzativi o gestionali che comportino la modifica o l'integrazione degli istituti contrattuali disciplinati nel presente accordo dovranno trovare corrispondente finanziamento mediante risorse aggiuntive che l'Amministrazione metterà a disposizione dal momento in cui se ne rilevi la necessità.

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Presidente delegazione - Alessandro Androsani



La Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

R.S.U. Aziendale:

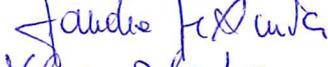
Vladimiro Romanin



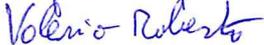
Lidia Bardile



Sandra De Amici



Roberto Valerio



OO.SS. Territoriali:

FP CGIL – Franca Vanto

CISL FP – Carlo Alzetta

UIL FPL – Mario Ragno

## COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ANNO 2017

Risorse Stabili (art.31 comma 2, e art. 32 commi 1 e 2, CCNL 22.01.2004)			
FONTE	Cod.Tab. 15 Conto annuale	DESCRIZIONE	Valore
Art. 31 C. 2 CCNL 2002-05 di cui:	F556	Totale delle risorse di natura stabile anno 2003 secondo il CCNL 22.01.2004	124.158,72
1) art. 14 c.4 CCNL 1.4.1999	€ 159,56	risparmi del lavoro straordinario di cui al fondo dell'art. 14 del CCNL 1.4.99 conseguenti a partire dal 2000 alla riduzione obbligatoria del fondo pari al 3% del fondo stesso (lire 308.940 pari a € 159,56)	
2) art.15 c.1 lett. A ccnl 1.4.1999	€ 84.037,05	fondi di cui all'art. 31 c. 2 lettere b) c) d) e) del CCNL 06.07.95 previsti per il 1998	
3) art.15 c.1 lett. B ccnl 1.4.1999	€ 6.719,10	eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL 06.07.95 e dell'art. 3 del CCNL 16.7.96 nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio	
4) art.15 c.1 lett. C ccnl 1.4.1999	€ 0,00	eventuali risparmi destinati al tratt.ec.accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL 6.7.95 e dell'art.3 del CCNL 16.7.96 qualora dal consuntivo dell'anno precedente non risulti un incremento delle spese del personale	
5) art.15 c.1 lett. F ccnl 1.4.1999	€ 0,00	risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2 comma 3 del D.Lgs. n. 29/1993	
6) art.15 c.1 lett. G ccnl 1.4.1999	€ 9.996,53	l'insieme delle risorse già destinate per l'anno 1998 al pagamento del LED nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL 16.7.96, recuperando anche eventuali graduatorie non ancora svolte per l'anno in questione	
7) art.15 c.1 lett. H ccnl 1.4.1999	€ 4.648,11	risorse destinate alla corresponsione della indennità di lire 1500000 di cui all'art. 37 c.4 del CCNL 6.7.95 (indennità di direzione e di staff prevista per gli ex VIII livelli)	
8) art.15 c.1 lett. I ccnl 1.4.1999	€ 0,00	quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti in organico del personale di qualifica dirigenziale	
9) art.15 c.1 lett. J ccnl 1.4.1999	€ 6.435,68	0,52% del monte salari 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza (aumento previsto in misura pari ai tassi di inflazione programmata del trattamento economico accessorio)	
10) art.15 c.1 lett. L ccnl 1.4.1999	€ 0,00	somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	
11) art.15 c.5 ccnl 1.4.1999*	€ 0,00	(*per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche) attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un incremento di quelli esistenti, correlata a un incremento di prestazioni del personale in servizio	
12) art.4 c.1 ccnl 5.10.2001	€ 12.162,69	1,1% monte salari 1999 esclusa la dirigenza (lire 2.140.931.548)	
Art. 32 C. 1 CCNL 2002-05	F61G	CCNL 22.01.2004 - Importo pari al 0,62% monte salari anno 2001 esclusa dirigenza	8.770,72
Art. 32 C. 2 CCNL 2002-05	F61G	CCNL 22.01.2004 - Ulteriore importo pari al 0,50% monte salari anno 2001 esclusa dirigenza con spesa < 39% su entrate correnti.	7.073,16
Art. 32 C. 7 CCNL 2002-05	F61G	CCNL 22.01.2004 - Ulteriore importo pari al 0,20% monte salari anno 2001 per alta professionalità	-
Art. 4 C. 1 CCNL 2004-05	F62G	CCNL 09.05.2006 - Incremento pari allo 0,5% monte salari 2003 esclusa dirigenza, se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti < 39%	7.296,71
Art. 8 C. 2 CCNL 2006-09	F63G	CCNL 11.04.2008 - Importo corrispondente allo 0,60% monte salari 2005 esclusa la dirigenza, se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti non superiore al 39%	7.489,59
Art. 2 C. 3 D.Lgs 165/2001	F70A	Risparmi ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Dich.Congiunta n.14 CCNL 02-05	F64G	Incremento per aumento valori della posizione economica rispetto a contratti precedenti	-
Art. 14 C. 1 CCNL 1998-2001	F81H	Incremento per riduzione stabile straordinario	-
Art.15 C.1 lett. L), CCNL 98-01	F82H	Incremento per processi di trasferimento e delega di funzioni	-
Art.15 C. 5 CCNL 98-01 parte fissa	F83H	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
Art. 4 C. 2 CCNL 05.10.2001	F919	RIA e assegni ad personam personale cessato dal 1/1/2000: 2000 (A.Soncin), 2001 (L.Bergamo, L.Drigo, V.Bordon), 2002 (N.Anese, A.Foresto, S.Salvador) 2003 (G.Crestanello, G.Furlanis, G.Flabeora), 2004 (G.Sarman, G.Bacchiaga), 2005 (T.Falcomer) 2006 (G.Falcomer), 2007 (G.Geromin, A.Gobbato, R.Furlanis), 2008 (A.Veronesi), 2009 (Nicoletti, L.Pasian), 2010 (L.Drigo), 2011 (B.Sutto), 2012 (G.Ceresatto, L.Drigo), 2015 (C.Bozza, M.T.Perulli), 2016 (C.Florin, F.Vignandel)	24.429,08
	F998	Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	-
Art. 1 C. 456 L. 147/2013		Riduzioni consolidate relative al periodo 2010-2014 dal 2015 in poi	-1.683,33
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>			<b>177.534,65</b>

## COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ANNO 2017

RISORSE VARIABILI (art.31 comma 3, e art. 32 commi 1 e 2, CCNL 22.01.2004)		
Fonte	DESCRIZIONE	Valore
<b>Risorse Variabili soggette al limite</b>		
Art. 15 c.1 lett. d) CCNL 1.4.1999 e art. 4 c.4 CCNL 5.10.2001	Contratti sponsorizzazione ed accordi di collaborazione ecc...	
Art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1.4.1999: art.4 c.3 CCNL 5.10.2001 e art.4 c.4 DL 95/2012 conv.in L.135/2012	Specifiche disposizioni di legge - Recupero evasione ICI	1.000,00
Art. 15 c.5 CCNL 1.4.1999, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	Quota proventi CdS destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo della Polizia Locale. Gli importi sono inseriti al netto degli oneri a carico dell'Ente.	5.400,00
Art. 15 c. 2 e 4 CCNL 1.4.1999	Integrazione 1,2%	
<b>Totale risorse variabili soggette al limite</b>		<b>6.400,00</b>
<b>Risorse Variabili NON soggette al limite</b>		
Art. 17 c. 5 CCNL 1.4.1999	Economie fondo anno precedente	605,71
Art. 15 c.1 lett. m) CCNL 1.4.1999	Economie fondo straordinario anno precedente	1.189,36
Art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1.4.1999, art. 92 cc. 5 e 6 D.Lgs. 163/2006	Quote per la progettazione	
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1.4.1999, art. 16 cc.4 e 5 DL 98/2011	Risorse piani di razionalizzazione e riqualificazione spesa	
<b>Totale risorse variabili NON soggette al limite</b>		<b>1.795,07</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>8.195,07</b>
<b>TOTALE FONDO (RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI)</b>		<b>185.729,72</b>

## UTILIZZO DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ANNO 2017

VOCI ART. 3 CCDI		DESCRIZIONE	IMPORTI
A	Indennità di comparto	Art. 33, comma 4, CCNL 22.1.2004	€ 21.000,00
B	Personale educativo Asilo Nido	Indennità al personale dell'asilo nido secondo la disciplina prevista dall'art. 13 del DPR 268/87 e dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000	€ 3.842,88
C	Progressione economica orizzontale	Fondo costituito per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31.4.1999. Progressioni economiche consolidate: € 88.041,84 Nuove progressioni: € 600,00 dal 01/10/2017	€ 88.641,84
D	Indennità di turno	Erogata al personale che svolge attività di servizio avente le caratteristiche previste dall'art. 13 del DPR 268/87 e dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000	€ 7.000,00
E	Indennità di rischio	L'indennità di rischio viene determinata nella misura di € 30,00 mensili lorde, per i mesi di effettivo servizio, ed attribuita al personale che espleta le seguenti attività: addetti alla manutenzione e messi notificatori	€ 2.880,00
F	Indennità di reperibilità	Prevista dall'art. 23 CCNL 14.9.2001, è quantificata in € 10,32 ogni 12 ore, viene istituita per il servizio manutentivo	€ 2.600,00
G	Indennità di disagio	Erogata al personale che svolge attività connotate dal disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti su chiamata al di fuori della reperibilità	€ 1.440,00
H	Indennità maneggio valori	In conformità all'art. 36 CCNL 14.9.2000, viene corrisposta agli agenti contabili in proporzione ai valori maneggiati e alle giornate di effettiva presenza	€ 400,00
I	Fondo per la Produttività Collettiva e Miglioramento dei Servizi	Quota di produttività correlata alla realizzazione di piani di attività e di progetti strumentali	€ 45.000,00
L	Specifiche responsabilità	In conformità all'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1.4.1999 (Ufficiali d'Anagrafe, di Stato Civile, Elettorale)	€ 525,00
M	Particolari responsabilità	In conformità all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999, il fondo viene destinato all'assolvimento di compiti che comportano specifiche responsabilità secondo le modalità definite dal CCDI	€ 6.000,00
N	Risorse indicate nell'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1.4.1999	In conformità all'art. 17 comma 2 lett. g) del CCNL 1.4.1999, per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1.4.1999 (Tributi)	€ 1.000,00
O	Fondo per attivazione di nuovi servizi	Programma di attuazione di servizi di polizia locale previsti dal progetto per la legalità e la sicurezza ai sensi della LR 7.5.2002 n. 9 e del D.Lgs. 285/92 approvato con deliberazione di G.C. n. 67 del 13/05/2014	€ 5.400,00
<b>Totale</b>			<b>€ 185.729,72</b>