



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CHIOGGIA

Premesso che:

- a) in data 12/12/2018 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente relativo all'annualità economica 2018;
b) il collegio dei revisori in data 14/12/2018 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
c) la Giunta con Deliberazione n. 249 del 17/12/2018 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 20/12/2018 nella sede del Comune di Chioggia ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone

Presidente: dott.ssa Michela Targa Segretario Generale - Dirigente del Settore Affari Generali e Istituzionali - Capo di Gabinetto

[Signature]

dott. Mario Veronese Dirigente del Settore Finanze e Risorse Umane

[Signature]

dott. Tiozzo Netti Michele Dirigente del Settore Polizia Locale e Servizi Legali

[Signature]

R.S.U. , nelle persone di:

COORDINATORE RSU [Signature]

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

FP UIL [Signature]

FP Cisl [Signature]

UII F.P.I. [Signature]

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente.



**DISTRIBUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2018**

**Art. 1**

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, D.Lgs. n. 165/2001, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente e le materie elencate nell'art. 7, comma 4, del CCNL del 21/05/2018.
2. Le parti prendono atto della costituzione del fondo 2018 per le risorse decentrate quantificato in aderenza alla disciplina di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018.
3. Le parti prendono atto, altresì, della destinazione di quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative del codice della strada per il finanziamento della previdenza integrativa in favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale.

**Art. 2**

Applicazione e durata del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato si applica al personale non dirigente del Comune di Chioggia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso, eventualmente, il personale in posizione di comando o distaccato presso l'Amministrazione limitatamente alle prescrizioni applicabili.
2. Il presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione e sino al 31 dicembre 2018 e conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo decentrato o sino all'approvazione di un CCNL o di atti legislativi che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

**Art. 3**

Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato mira ad una maggiore responsabilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi dell'Amministrazione Comunale. Inoltre, in base a quanto disposto dal D.lgs 150/2009 e s.m.i, viene dato un ruolo rilevante alla performance individuale, attraverso meccanismi premianti collegati a sistemi di valutazione delle prestazioni individuali basata su criteri oggettivi e misurabili. Le performance individuali verranno valutate all'interno di un sistema di costante miglioramento, sia qualitativo che quantitativo, dei servizi offerti alla collettività.

**Art. 4**

Risorse decentrate - destinazione

1. Le risorse decentrate per il personale dipendente del Comune di Chioggia per l'anno 2018 ammontano ad euro 1.273.454,68 di cui:



- euro 838.841,89 Risorse stabili
- euro 434.612,79 Risorse variabili

2. Le Risorse stabili sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti:

- a) Indennità di comparto 103.750,00
- b) Classificazione personale 500.841,89
- c) Compensi per specifiche responsabilità 47.000,00
- d) Indennità: turni, reperibilità, maestre d'asilo, centralinisti 147.000,00
- e) Indennità condizioni di lavoro 5.000,00
- f) Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies) 18.000,00
- g) Indennità di funzione (art. 56 sexies) 4.000,00
- i) risparmio risorse fisse 13.250,00

3. Le Risorse variabili sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti:

Le risorse variabili sono integralmente destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance individuale/collettiva da distribuire secondo le modalità di cui ai successivi art. 13 e 14

#### Art. 5 Indennità di turno

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del CCNL 21.05.2018, l'indennità di turno è corrisposta al personale che effettua prestazioni lavorative in turni di lavoro articolati nell'ambito di un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Affinché la prestazione lavorativa venga considerata articolata su turni, occorre che gli stessi siano distribuiti in maniera equilibrata e avvicinata nell'arco del mese, fra turni antimeridiani e pomeridiani.
2. L'indennità di turno è determinata in misura variabile secondo le previsioni di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 21.05.2018 ed è corrisposta mensilmente. L'indennità compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro svolto durante il periodo della turnazione ed è corrisposta solo per le ore ordinarie di lavoro prestatato nell'ambito del turno prestabilito.
3. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
4. I Servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Polizia Locale	Tutti	C e D	Personale area vigilanza



**Art. 6**  
Reperibilità

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 24 del CCNL 21.05.2018, l'indennità di reperibilità è corrisposta al personale preposto ai servizi di pronta reperibilità istituiti dall'Ente per esigenze strettamente funzionali ai servizi pubblici essenziali da garantire anche oltre l'ordinario orario di servizio adottato dall'Ente.
2. L'indennità di reperibilità è determinata nella misura prevista dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018 ed è corrisposta mensilmente secondo le modalità specificate dalla norma contrattuale citata.
3. L'indennità non è dovuta nel caso in cui il lavoratore, a causa del suo stato di sopraggiunta indisponibilità, non può prestare l'attività di pronto intervento.
4. Il personale preposto ai servizi di pronta reperibilità è individuato con atto formale dell'Ente. Al dipendente è data comunicazione dell'indennità attribuibile.
5. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del Fondo.
6. I Servizi interessati all'indennità di reperibilità sono i seguenti:

Servizio
Stato Civile
Polizia locale
Servizi Informatici
Protezione Civile

**Art. 7**  
Personale educativo

1. Al personale educativo degli Asili Nido, in applicazione dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018, vengono corrisposte le seguenti indennità:
  - a) indennità di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL del 14.09.2000 ;
  - b) indennità di cui all'art. 6 del CCNL del 05/10/2001.
2. L'indennità di cui al precedente punti 1/a è corrisposta nella misura di € 61,97 lordi per 10 mesi di anno scolastico.  
L'indennità di cui al precedente punto 1/b è corrisposta nella misura di € 805,67 annui lordi.

**Art. 8**  
Indennità centralinisti non vedenti

1. Ai centralinisti non vedenti è attribuita l'indennità di mansione di cui all'art. 9, comma 1, della Legge 29 marzo 1985, n. 113.



2. L'indennità di cui al comma 1 è dovuta per ogni giornata di effettivo servizio e non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione dei congedi ordinari, degli infortuni sul lavoro, della malattia derivante da causa di servizio, delle assenze per donazione del sangue, della frequenza a corsi professionali tenuti dall'Amministrazione e di assenze per esigenze di servizio, nonché per permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104
3. L'indennità di cui al comma 1 è pari a € 3,77 lorde giornaliere per un orario di lavoro svolto in sei giorni settimanali. Nel caso in cui l'orario di lavoro venga svolto in cinque giorni settimanali, l'importo dell'indennità è maggiorato del 20 per cento. L'importo dell'indennità è ridotto del 50 per cento, se l'orario di lavoro è inferiore alla metà dell'orario normale.

#### Art. 9

#### Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro è disciplinata dall'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 ed è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - a) implicanti il maneggio di valori.
2. Le condizioni di disagio sono così individuate:

N.	Descrizione della condizione di disagio
1	Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro.
2	Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con particolare utenza
3	Situazioni organizzative che impongono al lavoratore: di spostarsi continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria.

I Servizi individuati che operano in condizioni di disagio sono i seguenti:

<b>Servizio</b>
Assistenti Sociali
Messi Notificatori e Portalettere

3. Le condizioni di rischio sono così individuate:



# Città di Chioggia *città d'arte*

- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi e scuolabus e altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi per il posizionamento, la movimentazione e la rimozione della segnaletica stradale, anche in presenza di traffico.
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'essere adibiti a cucine di grandi dimensioni.
- Prestazioni di rischio da svolgersi prevalentemente fuori dalla sede di lavoro per effetto di notifiche e rilevazioni statistiche.

I Servizi individuati che operano in condizioni di rischio sono i seguenti:

<b>Servizio</b>
Operai addetti al Servizio di Manutenzione

4. L'indennità per il maneggio valori è riconosciuta al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa, indicati nella Deliberazione di individuazione degli Agenti Contabili.

I Servizi che svolgono attività implicanti il maneggio di valori sono i seguenti:

<b>Servizio</b>
Economato

5. Le condizioni per la percezione dell'indennità condizioni di lavoro sono, in particolare:
- a) essere adibito a prestazioni lavorative rientranti nelle precedenti causali;
  - b) idonea attestazione dei Dirigenti dei Servizi interessati;
  - c) l'effettiva presenza in servizio.

6. La misura giornaliera dell'indennità condizioni di lavoro è così stabilita:  
€ 1,50

7. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

8. Questa disciplina si applica dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

## Art. 10

### Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità è disciplinata dall'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018.

2. L'indennità è destinata al personale di categoria B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.



3. Le causali che legittimano il riconoscimento dell'indennità sono le seguenti:

<b>Descrizione della specifica responsabilità Cat. D Con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative</b>
<i>Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi, specializzazione e concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente</i>
<i>Responsabilità di Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale all'interno di un Settore anche di altro Settore e di servizi esterni</i>
<i>Discrezionalità tecnica amministrativa o tecnica</i>
<i>Notevole rilievo esterno, relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni, adempimenti previsti da Leggi o Regolamenti</i>
<b>Descrizione della specifica responsabilità Cat. C</b>
<i>Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi</i>
<i>Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale e di autonomia operativa; Funzioni complesse anche ripetitive; relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi</i>
<i>Coordinamento squadra operai, affidamento di procedimenti amministrativi con contenuti significativi e qualificanti</i>
<b>Descrizione della specifica responsabilità Cat. B</b>
<i>Assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi con rilevante livello di autonomia operativa, rispetto a quello di appartenenza.</i>

4. Le condizioni per la percezione dell'indennità sono, in particolare:

- essere adibito a prestazioni lavorative rientranti nelle precedenti causali;
- idoneo provvedimento dei Dirigenti interessati;

Le specifiche responsabilità in oggetto sono attribuite ai dipendenti per la durata di un anno e devono risultare da formale provvedimento di attribuzione del Dirigente di Settore recante i presupposti ivi richiesti, le puntuali modalità attraverso le quali le medesime potranno estrinsecarsi e la misura dell'indennità nei limiti di cui al comma 5.

5. La misura dell'indennità è così determinata:

- da € 1.400,00 a € 2.000,00 per il personale di categoria D
- da € 800,00 a € 1.250,00 per il personale di categoria C
- da € 600,00 a € 1.000,00 per il personale di categoria B



Il compenso annuo viene commisurato alla durata dell'incarico nel corso dell'anno e proporzionalmente ridotto in caso di assenza volontaria dal servizio comportante riduzione stipendiale, in caso di part-time verticale, orizzontale e misto e nei casi in cui l'assenza dal servizio non comporti l'erogazione del trattamento economico accessorio. La liquidazione dell'indennità è disposta con provvedimento del Dirigente di Settore.

6. Le indennità per specifiche responsabilità sono attribuite annualmente dal Dirigente di settore nel limite del budget assegnato per il 2019 di € 47.000,00  
Possono essere attribuite al personale di categoria C e B nella misura massima del 2 unità per Settore.
7. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
  - b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.L'individuazione dei lavoratori eventualmente interessati a tale disciplina non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità dal comma 1 del presente articolo. Il compenso è determinato nella misura di € 300 annui lordi.
8. Continua ad essere corrisposta l'indennità prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 al personale della ex qualifica ottava che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 31.3.1999. Tale importo viene ricompreso nella retribuzione di posizione eventualmente attribuita.
9. Questa disciplina si applica dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

#### **Art. 11**

#### **Indennità di servizio esterno**

1. Al personale dell'Area di Vigilanza che, in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera di importo pari a € 2,00, secondo la disciplina prevista dall'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.



3. Questa disciplina si applica dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

#### **Art. 12**

##### Indennità di funzione

1. Al personale dell'Area di Vigilanza, inquadrato nelle categorie C e D, che non risulta incaricato di posizione organizzativa, compete un'indennità di funzione annua, secondo la disciplina prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21/05/2018, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Le causali che legittimano il riconoscimento e le condizioni per la percezione dell'indennità di funzione sono quelle già previste dal precedente art. 10 commi 3 e 4.
3. L'indennità è così determinata nella misura massima:  
€ 2.000,00 per il personale di categoria D  
€ 1.250,00 per il personale di categoria C  
Il compenso annuo viene commisurato alla durata dell'incarico nel corso dell'anno e proporzionalmente ridotto in caso di assenza volontaria dal servizio comportante riduzione stipendiale, in caso di part-time verticale, orizzontale e misto e nei casi in cui l'assenza dal servizio non comporti l'erogazione del trattamento economico accessorio. La liquidazione dell'indennità è disposta con provvedimento del Dirigente di Settore.
4. La presente indennità di funzione può essere attribuita al personale di categoria D e C nel rispetto del budget assegnato di € 4.000,00.
5. Questa disciplina si applica dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

#### **Art. 13**

##### Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs. 285/92 e successive modificazioni e integrazioni sia destinata a tali finalità.
2. Per l'anno 2018 risultano destinati a tale istituto € 50.000,00.
3. La somma verrà distribuita in maniera uguale al personale in servizio alla data del 01/01/2018.

#### **Art. 14**

##### Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e



# Città di Chioggia *città d'arte*

secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL 21/05/2018 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
3. La predetta finalità viene realizzata attraverso la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore ed individuali (previsti nel piano della performance e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti.
4. Il sistema di incentivazione del personale consiste nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
5. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della performance e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'Ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.
6. Le risorse destinate a compensare la performance, di cui all'art. 4, comma 3, sono assegnate a ciascun Settore in proporzione al numero dei dipendenti in servizio alla data del 01/01/2018.
7. La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei dirigenti va effettuata tenendo presente che:
  - le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
  - nella valutazione si tiene conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;



- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni e risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità tali da poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali;

Il compenso annuo viene commisurato alla durata dell'incarico nel corso dell'anno e proporzionalmente ridotto in caso di assenza volontaria dal servizio comportante riduzione stipendiale, in caso di part-time verticale, orizzontale e misto e nei casi in cui l'assenza dal servizio non comporti l'erogazione del trattamento economico accessorio.

8. La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dall'OIV, che si estrinseca attraverso:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (performance organizzativa della struttura);
- 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali.

9. I compensi individuali legati alla performance sono quantificati e corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti ed entro il mese di aprile dell'anno successivo.

10. Viene autorizzato il progetto strumentale relativo alla "notte dell'ultimo dell'anno" con le stesse modalità applicate nel precedente CCDI e finanziato con € 1.400,00 (con un massimo individuale di € 200,00).

#### **Art. 15**

##### **Modalità di erogazione del compenso collegato alla produttività**

1. A seguito del processo di valutazione effettuato ai sensi del precedente art. 14, il premio verrà attribuito in base ai risultati della scheda di valutazione con la seguente metodologia:

- 100% punteggio > a 4 – da 4,01 a 5
- 80% punteggio tra 3 e 4 – da 3,01 a 4
- 50% punteggio > a 2 e <= a 3
- 0 punteggio <= a 2.

2. In conformità a quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono la valutazione massima (uguale a 5) è corrisposta una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuito al personale valutato positivamente, ai sensi del precedente comma 1.



Per ciascun Settore, i dipendenti ai cui attribuire la predetta maggiorazione non potranno superare il 10% della dotazione settoriale e comunque in misura non superiore alle 2 unità per Settore.

3. La produttività sarà corrisposta al personale a tempo indeterminato con esclusione del personale assunto a qualsiasi altro titolo e degli incaricati di posizione organizzativa per il periodo di conferimento della stessa;
4. La presente disciplina per l'erogazione della produttività individuale si applica a partire dalla liquidazione relativa all'anno 2018.

#### **Art. 16**

#### Disciplina delle economie

1. Le economie registrate a consuntivo delle risorse stabili confluiranno nel fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo.
2. Le economie registrate nelle risorse variabili saranno riacquisite nelle disponibilità del bilancio dell'Ente.

## DICHIAZIONE N.1

le oo.ss ritengono che il contratto integrativo debba rispondere alla finalità di cui all'art.3 del cci sottoscritto. Tutte le azioni e le risorse assegnate devono essere congruenti con tali finalità e vanno ridiscusse in presenza di nuovi assetti organizzativi. Con il nuovo cci per il 2019 si dovrà tenere conto dei nuovi assetti organizzativi che il Comune si è dato.

## DICHIAZIONE N.2

Polizia Locale

si ritiene che nel nuovo cci del 2019 si dovranno ricercare tutte le modalità per applicare le nuove regole contrattuali, compresa la ricerca di risorse legate all'art.56-ter e la regolamentazione dell'utilizzo delle risorse previste dal 56-quater

## DICHIAZIONE N.3

Incentivi per le funzioni tecniche

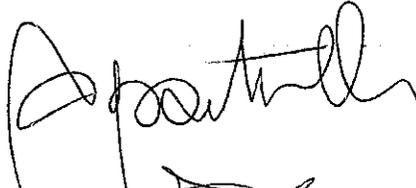
si ritiene necessario che nel nuovo cci del 2019 si debbano regolare gli incentivi per le funzioni tecniche compresa la discussione e l'elaborazione del "regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche

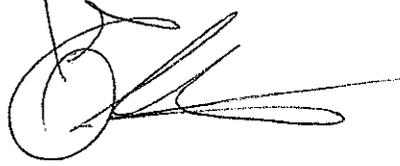
## DICHIAZIONE N.4

la trasparenza e la partecipazione devono essere i pilastri nella contrattazione integrativa nel Comune di Chioggia, pertanto vanno ricercate tutte le modalità per valorizzare tutto il personale che contribuisce al buon funzionamento della macchina amministrativa

Le OO.SS. + RSU

RSU 

FP CIL 

U12 F.P. 

FP CIL 