



COMUNE DI VIGONOVO

30030 - PROVINCIA DI VENEZIA

www.comune.vigonovo.ve.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI VIGONOVO (VE)

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

Articolo 2

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004

Articolo 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

Articolo 4

Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Articolo 5

Risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante

Articolo 6

Indennità: fattispecie, criteri, valori

Articolo 7

Criteri generali per le progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria

Articolo 8

Disciplina buoni pasto di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14/09/2000

Articolo 9

L'orario dei responsabili di area titolari di posizioni organizzative

Articolo 10

Interpretazione autentica

Articolo 11

Norma transitoria

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004, e nel rispetto delle disposizioni vigenti, si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di VIGONOVO con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2014 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Le parti convengono che, di norma, in occasione della stipula dell'accordo relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
4. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta, con un preavviso di almeno 10 giorni sulla data di indizione dell'incontro.

Articolo 2

Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dal Comune di VIGONOVO con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (ad esempio l'indennità di comparto).

Articolo 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata ai sensi delle disposizioni del vigente CCNL coordinate con le disposizioni normative vigenti sono le seguenti:
 - criteri di destinazione delle risorse decentrate
 - criteri, fattispecie, valori e procedimento per le indennità
 - criteri di valutazione per le progressioni orizzontali
 - criteri generali per l'applicazione della premialità
 - verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997 nella parte variabile del fondo

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including 'S2', 'TAW', 'Gau', '#', 'su', 'P3', and 'AB 2'.

Articolo 4

Criteria di destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate nell'ambito del fondo del salario accessorio di cui all'art. 31 CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- a) **compensi per trattamenti economici accessori (indennità)** - alle indennità previste dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità;
- b) **compensi per produttività individuale (incentivi)** - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il livello di performance organizzativa dell'Ente oltre che con il miglioramento della performance individuale (attività e prestazioni fornite), connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;
- c) **progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria (cd. "progressioni orizzontali)** - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente CCNL sono destinate esclusivamente risorse decentrate di parte stabile ;

Articolo 5

Risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante


1. L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività, di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e di mantenimento degli standards già raggiunti nell'organizzazione dell'Ente.
2. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. L'utilizzo della quota del fondo è destinata a compensare le singole prestazioni individuali, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Incentivo collegato alla valutazione delle prestazioni individuali (finanziamento ordinario)

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione, differenziata per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Tale premio viene, inoltre, erogato in base ai seguenti criteri generali:

- compenso erogato in misura proporzionale alla valutazione rapportata al periodo effettivamente lavorato: ai dipendenti che abbiano reso una prestazione lavorativa



A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, followed by 'S3', 'Fsu', 'foue', '\$', 'su', 'P', and a signature with '10' and '3' below it.

per un periodo inferiore all'anno (assunti o cessati in corso d'anno e personale a tempo determinato che abbia avuto un rapporto di lavoro uguale o superiore a quattro mesi);

- compenso erogato in misura proporzionale all'impiego ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale;

- compenso non erogato ai dipendenti che abbiano avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore a quattro mesi.

Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (finanziamento con risorse aggiuntive)

I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati nel Piano Esecutivo di Gestione sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta Comunale. I Responsabili delle Aree interessati, provvederanno alla definizione del contenuto specifico dei progetti nonché concorderanno la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi è demandata ai Responsabili delle Aree competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

La valutazione dovrà essere effettuata, di norma, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento. Copia della scheda di valutazione, allegata al presente accordo, dovrà essere consegnata a ciascun dipendente.

Articolo 6

Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL 1.4.1999, nonché ai sensi dell'art. 36 CCNL 14.09.2000, verranno erogati al personale dipendente i seguenti compensi.

Indennità di rischio

(art. 17, comma 2, lett. d), CCNL 1.4.1999)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 37 del CCNL 14.9.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie:

a) prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;



b) prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.

A fini esemplificativi si individuano nel personale operaio dell'ente le figure professionali cui devolvere le presenti indennità di rischio.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto del Responsabile di Area che individua il nominativo che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione a situazioni di rischio.

Compenso per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (art. 17, comma 2, lett. e), CCNL 1.4.1999)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL 1.4.1999, questo compenso spetta al personale delle categorie B e C per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Il compenso è corrisposto nella misura di € 25,00 lordi mensili.

Ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere il compenso sono individuate le seguenti tipologie di prestazioni che comportano disagio:

- a) personale che è adibito in modo continuativo a compiti di notificazione che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento di funzioni ordinarie;
- b) personale adibito in modo continuativo alla cura o all'assistenza domiciliare di fasce di utenza particolarmente disagiate (ad es. anziani).

A fini esemplificativi si individuano nel messo comunale e nell'assistente domiciliare dell'ente le figure professionali cui devolvere le presenti indennità di rischio.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto del Responsabile di Area che individua il nominativo che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'effettivo svolgimento.

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario per almeno n. 1 ore di lavoro, una indennità di disagio per ogni intervento eseguito fissata nella seguente misura:

- €. 30,00 per chiamata in giorno non festivo;
- €. 50,00 per chiamata in giorno festivo e/o notturno.

La presente indennità compete a seguito di richiesta formale operata dal Sindaco, dai Responsabili di Area o dal Segretario Comunale e deve riguardare un intervento non programmabile e quindi non preceduto da preavviso di 24 ore.

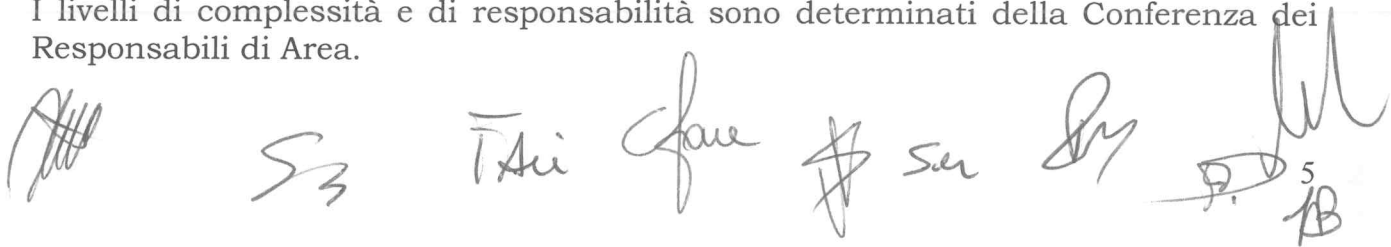
Indennità per specifiche responsabilità

art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 1.4.1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006, viene prevista una specifica indennità, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D.

Si configurano allo scopo posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che sono attribuite dai competenti responsabili di area, con specifico provvedimento amministrativo, in rapporto alla concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi.

I livelli di complessità e di responsabilità sono determinati dalla Conferenza dei Responsabili di Area.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, the number '53', the name 'T. Ai fare', a signature that appears to be 'Ser', another signature, and a signature with the number '5' and the letters 'AB' written below it.

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere formale, adeguatamente motivato, nonché deve supportato:

- da responsabilità istruttorie caratterizzate da elevato livello di autonomia;
- da procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti, interlocutori esterni e interni, aventi natura comunicativa, informativa o di confronto;
- da funzioni di coordinamento affidate a figure professionali apicali di polizia locale.

L'erogazione della presente indennità è operata previo accordo annuale fra le delegazioni trattanti che ne stabilisce le figure professionali coinvolte, la quantificazione economica e le modalità di attribuzione.

Indennità per specifiche responsabilità

art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 1.4.1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1.04.1999, come modificato dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.01.2004, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C.

Si configurano allo scopo posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e di anagrafe, ufficiale elettorale e responsabile dei tributi.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto del Responsabile di Area che individua il nominativo che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'effettivo svolgimento.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete un compenso fissato in €. 300,00 annui lordi.

L'indennità può essere frazionabile ed erogata mensilmente.

Indennità per maneggio valori

art. 36 CCNL 14.9.2000

Agli agenti contabili dell'ente, così come nominati con apposito atto formale, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate lavorative prestate e viene commisurata così come segue:

- valore medio mensile fino ad €. 500,00: indennità giornaliera €. 0,52;
- valore medio mensile fino ad €. 1.000,00: indennità giornaliera €. 1,10;
- valore medio mensile superiore ad €. 1.000,00: indennità giornaliera €. 1.55.

Articolo 7

Criteri generali per le progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria

1. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, nonché dell'art. 9 del CCNL 11.4.2008, i criteri di base per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie, sono quelli di seguito elencati:

- n. 2 anni di anzianità di servizio nella posizione economica per le categorie B, C;
- n. 3 anni di anzianità di servizio nella posizione economica per la categoria D;
- il dipendente non abbia beneficiato di progressioni successive al 31.12.2009;
- venga raggiunto il punteggio minimo di 6/10 nella scheda di valutazione, la quale tiene conto, individualmente, dei seguenti elementi:

a) responsabilità dei risultati;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "83", "F. Ai", "G. Ai", "S. Ai", "R. Ai", "B. Ai"]

- b) capacità relazionali;
- c) capacità di risoluzione dei problemi;
- d) capacità di decisione;
- e) capacità di iniziativa, anche nei confronti dell'utenza;
- f) flessibilità – cambiamento e capacità di adattamento;
- g) produttività;
- h) capacità organizzativa;
- i) lavoro di squadra.

Si procederà, inoltre, nella predisposizione della graduatoria di conferimento, considerando:

- il punteggio maggiore ottenuto nella scheda di valutazione;
- l'anzianità di servizio nella progressione economica e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente;
- l'arricchimento professionale anche derivante dalla partecipazione ad attività formativa;
- l'anzianità anagrafica.

2. Fermo restando quanto sopra, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato almeno un anno di servizio presso l'Ente.

3. Non possono partecipare alla progressione orizzontale i dipendenti che abbiano ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto (censura).

4. Le graduatorie sono formulate, in base alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti determinata con la scheda del sistema di valutazione vigente, differenziata per categoria di appartenenza e, con riferimento alla dotazione organica, nelle misure e con le decorrenze definite nei contratti decentrati integrativi annuali.

Articolo 8

Disciplina buoni pasto di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14/09/2000

1. Il buono pasto viene erogato per ogni rientro pomeridiano obbligatorio che abbia durata superiore a 2 ore.

2. Per ogni rientro supplementare, effettuato per completamento orario o per straordinario, il buono pasto viene erogato se la prestazione giornaliera è di almeno 7 ore e 30 minuti di servizio effettivo di lavoro.

3. Nelle giornate di rientro obbligatorio, se il dipendente è in missione nell'orario in cui ricade la pausa pranzo, ha diritto al buono pasto solo se la durata della missione e dell'eventuale attività lavorativa in ufficio si protrae oltre le 17.00 e non chiede il rimborso delle spese sostenute per il pasto.

Articolo 9

L'orario dei responsabili di area titolari di posizioni organizzative

Le posizioni organizzative, nel rispetto delle 36 ore settimanali, non avendo la possibilità di effettuare lavoro straordinario, possono adeguare il loro orario di lavoro distribuendo la loro presenza nei diversi giorni della settimana compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 10

Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro, al



massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola in discussione.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Articolo 11

Norma transitoria

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 01.01.2014.

2. Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dall'anno 2014, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e dell'art. 6 del D.Lgs. 1.8.2011 n. 141.

Letto, confermato e sottoscritto, li 19 ottobre 2015.

Delegazione di Parte Pubblica

Segretario comunale – Presidente – Dott. C. Torre: 

Responsabile Area Amministrativa – S.C. – Vice Segretario Dott.ssa S. Nardo: 

Responsabile Area Economico-Finanziaria Dott. F. Arrighi: 

Delegazione Sindacale

R.S.U. Dott.ssa F. Barzon: 

R.S.U. Sig. A. Penazzato: 

R.S.U. Sig. P. Pezzolo: 

R.S.U. Sig. M. Sorgato: 

C.G.I.L. Provinciale ~~Sig. G. Da Lio~~: BUSATO PARCO 

C.I.S.L. Territoriale Sig. S. Naletto: 

U.I.L. Provinciale Dott. M. Ragno: 