

## COMUNE DI BORGORICCO

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2013 – 2015

ACCORDO ANNUALE 2013

ACCORDO ANNUALE 2014

Il giorno 20.10.2014, alle ore 12.00 ha avuto luogo, presso la sede Del Comune di Borgoricco Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dott. Valerio Zampieri

I componenti della delegazione trattante: dott.ssa Alda Bordignon e dott. Giovanni Mazzocca.

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

CISL FP: Ettore Furlan

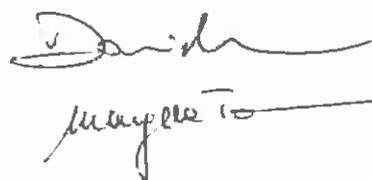
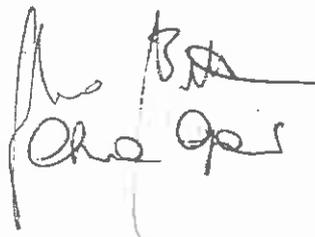
Ed i rappresentanti delle RR. SS. UU. del comune di Borgoricco:

Chiara Gavin, Mariangela Tonin, Daniele Brunello e Fabio Bettin.

Acquisito il parere del Revisore dei conti e la deliberazione di giunta comunale di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato 2013 – 2015 e degli accordi annuali per gli anni 2013 e 2014, allegati alla presente a farne parte integrante e sostanziale, le parti sottoscrivono il presente e gli allegati che divengono a tutti gli effetti contratto e accordi definitivi.



CISL FP





COMUNE DI BORGORICCO

*IPOTESI DI*

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2013- 2015

**Approvato in assemblea dei lavoratori del 15/1/2014**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Blasquez', written vertically on the right side of the page.

*"Non dubitare mai che un piccolo gruppo di cittadini coscienti ed impegnati possa cambiare il mondo.*

*In verità è l'unica cosa che è sempre accaduta."*

*Margaret Mead*

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dall'art. 5 del CCNL 1/4/1999 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il giorno 23/5/14 alle ore 12 dell'anno 2014 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Borgoricco Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dott. Valerio Zampieri

I componenti della delegazione trattante: dott.ssa Alda Bordignon e dott. Giovanni Mazzocca.

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

CISL FP: Ettore Furlan ASSEITE

Ed i rappresentanti delle RR. SS. UU. del comune di Borgoricco:

Chiara Gavin, Mariangela Tonin, Daniele Brunello e Fabio Bettin.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Borgoricco del Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali.

  
The block contains several handwritten signatures in black ink. From top to bottom, they appear to be: a signature that looks like 'Valerio Zampieri', a signature that looks like 'Alda Bordignon', a signature that looks like 'Giovanni Mazzocca', a signature that looks like 'Ettore Furlan', a signature that looks like 'Chiara Gavin', a signature that looks like 'Mariangela Tonin', a signature that looks like 'Daniele Brunello', and a signature that looks like 'Fabio Bettin'. The signature 'ASSEITE' is written in a stylized, blocky font.

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

#### 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, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2013 – 2015, ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2013, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
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. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

#### Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, 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.
2. 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, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
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.

*Manuela Tomi*  
*Stefano...*  
*...*  
*...*

## TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

### CAPO I – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

#### Art. 5 – Servizi Essenziali

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del CCNQ 19 settembre 2002, Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici per i quali è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

Servizio Elettorale Sato Civile	<ul style="list-style-type: none"><li>• Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti;</li><li>• <b>raccoglimento delle</b> registrazioni di nascita e decessi.</li></ul>
Servizi Tecnici Manutentivi e cimiteriali	<ul style="list-style-type: none"><li>• servizio attinente alla rete stradale;</li><li>• ricevimento e inumazione salme.</li></ul>
Polizia Municipale	<ul style="list-style-type: none"><li>• attività richiesta dall'autorità giudiziaria</li><li>▪ trattamenti sanitari obbligatori</li><li>• attività di pronto intervento</li><li>• assistenza su strada in caso di sgombero di neve</li><li>• <b>Motivi di ordine pubblico per manifestazioni importanti.</b></li></ul>

#### Art. 6 – Contingenti Di Personale Per Il Funzionamento Dei Servizi Pubblici Essenziali

I Responsabili di Area, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso, e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.

#### PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI INDIVIDUATI DALLE PARTI

SERVIZIO	FIGURA PROFESSIONALE	NUMERO ADDETTI
Stato Civile ed Elettorale e Servizi Cimiteriali	Istruttore o Collaboratore	1
Servizi Tecnici Manutentivi e Cimiteriali	Istruttore	1
	Esecutore	1

### TITOLO III – RISORSE E PREMIALITA'

#### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

##### Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999, confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
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), confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 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.

##### Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), 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"), istituito 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 dal Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
  - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata.

#### CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

##### Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in

Accordo 1997

Dr. G. P. P.

Dr. P. P.

Dr. P. P.

97

assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### CAPO III – LA PRODUTTIVITA'

#### Art. 10 – Produttività

1. 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 e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
2. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 312 giorni, dove il giorno di assenza abbatte di 1/312 il compenso.
3. Viene istituita una franchigia di 15 giorni lavorativi sotto i quali la quota potenziale non subisce decurtazioni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro.
4. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
5. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.
6. La valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 2, 3 e 4, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale sarà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.

### CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 11 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
4. il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, 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.
5. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.
6. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) La valutazione conseguita sulla base del "sistema unico di valutazione delle prestazioni", contenuto nel regolamento della performance adottato dall'Ente;
  - b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione alla data dell'01/01 della data della selezione, almeno due anni di servizio nella posizione economica. Il criterio dei due anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto;
  - c) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente;
  - d) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione complessiva minima pari ad 80 centesimi;
  - e) a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

#### CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

##### Art. 12 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per 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; non competono in caso di assenza dal servizio 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 Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (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.

*Stefano De Paolantonio*

*Luca Tomini*

*91*  
*Stefano De Paolantonio*

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.99;
7. Le condizioni, i beneficiari e 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. 13 – Indennità di rischio

1. L'indennità di rischio spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL in € 30,00.
2. Si individuano le seguenti condizioni di cui al comma precedente:

<b>FATTISPECIE DI RISCHIO</b>
Prestazioni di lavoro che comportino 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. (officine, cantieri e simili)
Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili)
Prestazioni di lavoro che comportino 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, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente
Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie

3. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile dell'Area che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui al comma 2 del presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura diretta a situazioni di rischio.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

#### Art. 14 – Indennità di disagio

1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida. L'indennità di disagio è determinata in € 29,00 mensili
2. si individuano le seguenti situazioni di disagio:

<b>FATTISPECIE DISAGIO</b>
Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente
Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale
Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico
Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità).

Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario
Prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso
Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio
Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga
Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza

- Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile dell'Area che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui al comma 2 del presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura diretta a situazioni di disagio.
- L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

**Art. 15 – Indennità maneggio valori**

- Ai dipendenti, non responsabili di posizione organizzativa, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una 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 comportano maneggio di valori.
- Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - media mensile di valori maneggiati da €300,00 ad € 1.000,00 indennità di € 0,52 giornaliera
  - media mensile di valori maneggiati superiore ad € 1.000,00 indennità di € 1,55 giornaliera
- Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile dell'Area che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui al comma 1 del presente articolo e che risulta svolgere servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
- L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente.

**Art. 16 - Indennità per Specifiche Responsabilità – Art.17 comma 2 lettera i)**

- Per personale cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Categoria	Imp. Annuo
Ufficiale di stato civile, anagrafe e/o responsabile dell'ufficio elettorale	€ 300
responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	€ 300
archivisti informatici (personale addetto alla conservazione delle banche dati dell'ente, individuato dal competente Responsabile)	€ 300
addetti URP	€ 300
messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario	€ 300
Protezione civile	€ 300

*Stefano De Luca*

*Luciana Tordin*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f)**

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.  
(tolto l'elenco)
3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, entro il valore massimo di € 2.500,00 annui lordi.
4. Le responsabilità sono suddivise in quattro fasce: dove la fascia "A" ha maggior carico di responsabilità e la fascia "D" ha un carico di responsabilità base.
  - a. Ad ogni fascia è attribuito un coefficiente come di seguito indicato:
    - Fascia A coefficiente 1,00;
    - Fascia B coefficiente 0,75;
    - Fascia C coefficiente 0,50;
    - Fascia D coefficiente 0,25.
  - b. L'importo della singola indennità si ottiene dividendo le risorse a disposizione per la somma dei coefficienti di fascia e moltiplicando il risultato per il singolo coefficiente di fascia ( $Ind = Ris / \sum Coeff di F * Coeff di F$ ). Dove il coefficiente di fascia si ottiene moltiplicando il numero di responsabilità attribuite alla singola fascia per il coefficiente di fascia stesso ( $Coeff di F = N Resp di F * Coeff di F$ ).
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno:
  - a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
  - b. attribuite le responsabilità, con apposito provvedimento dai Responsabili di Area ai propri collaboratori, 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:
    - Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario.
6. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

**Art. 18 - Indennità di turno**

1. Ai sensi dell'art. 22 CCNL 14/09/2000, si conviene che per effetto di eventuali articolazioni di orario di servizio richiesto trova applicazione il riconoscimento del predetto beneficio.

**Art. 19 - Indennità di Convenzione**

1. Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 22/01/2004, la disciplina dei commi 3, 4, 5 e 6 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione. I relativi oneri sono a carico delle risorse per la contrattazione decentrata dell'ente di appartenenza.

**CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 20 – 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, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

## Art. 21 – Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### Art. 22 – Telelavoro

1. I dipendenti partecipanti a 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.

### Art. 23 – Personale in gestione associata

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

### Art. 24 – Formazione

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente sono realizzati coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.
2. I programmi formativi riguarderanno i seguenti ambiti:
  - a. Formazione attinente ai processi di lavoro:
    - concernente i processi di produzione amministrativi e tecnici in quanto fondamenti del funzionamento organizzativo (aspetti amministrativo-contabile, gestione delle risorse umane analisi e snellimento delle procedure e analisi e ottimizzazione dell'organizzazione);
    - rivolto al personale di categoria D responsabile di servizio.
  - b. Formazione sui nuovi sistemi di gestione manageriale:
    - relative al lavoro per progetti (Project Management), al lavoro per obiettivi, al nuovo regolamento di contabilità e al controllo di gestione;
    - rivolto al personale di categoria D.
  - c. Aggiornamento professionale:
    - indirizzata al mantenimento e all'adeguamento dei livelli e dei contenuti di professionalità in funzione dell'innovazione, evidenziando come priorità gli interventi formativi nel settore dell'informatica. Detti interventi saranno attuati sistematicamente e in maniera corrente nei confronti di tutto il personale, in base ad una apposita programmazione;
    - relative allo sviluppo di capacità di comunicazione, orientamento all'utenza e lavoro di gruppo;
    - rivolto ai dipendenti operanti negli uffici e servizi che hanno contatti quotidiani con l'utenza.
  - d. Interventi formativi di riqualificazione e/o riconversione professionale:
    - rivolti ai dipendenti coinvolti nei processi di riqualificazione e/o riconversione professionale.
  - e. Interventi di specializzazione e/o di perfezionamento:
    - rivolti a personale interessato a prestazioni particolari richieste, necessarie per lo svolgimento delle attività delle singole strutture e dei servizi.
3. Le risorse finanziarie disponibili vanno destinate alle attività di formazione, articolando nella spesa in misura decrescente, in modo tale che:
  - la maggior quota percentuale venga destinata per le attività di tipo formative-operative (action

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*

learning ecoaching);

- una quota inferiore venga destinata alla formazione d'aula, sia tradizionale che con metodi attivi; una percentuale minima (massimo 10%) venga destinata alla partecipazione a convegni che, pur non essendo attività formativa vera e propria, costituiscono comunque opportunità di conoscenze innovative.

4. L'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali, aderisce ai piani della formazione proposti dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese.

**Art. 25 – Norma finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Valentino  
Dino  
Daniela

Margherita  
Flora

Stefano  
Emanuela

**ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013**

Il giorno 23/5/2014, alle ore 12.00 ha avuto luogo, presso la sede Del Comune di Borgoricco Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dott. Valerio Zampieri

I componenti della delegazione trattante: dott.ssa Alda Bordignon e dott. Giovanni Mazzocca.

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

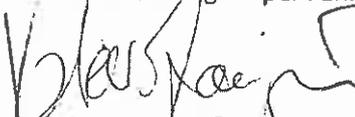
CISL FP: Ettore Furlan ASSETTE

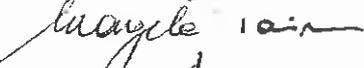
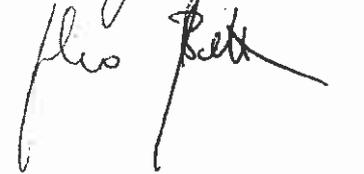
Ed i rappresentanti delle RR. SS. UU. del comune di Borgoricco:

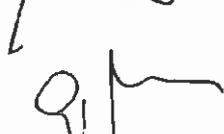
Chiara Gavin, Mariangela Tonin, Daniele Brunello e Fabio Bettin.

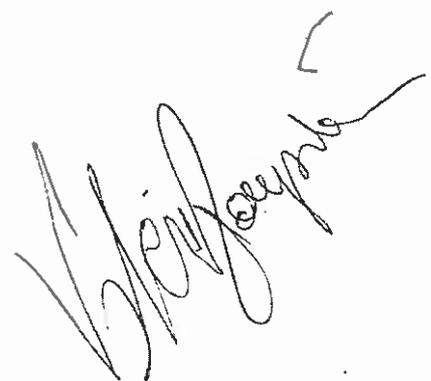
Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2013, come previsto dal CCDI 2013/2015, relativo al personale dipendente del Comune di Borgoricco, del Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali.

Le parti si danno reciprocamente atto e concordano nel considerare le voci e le spettanze così come determinate nel CCDI 2013 - 2015 interamente e reciprocamente soddisfatte con le spettanze mensilmente erogate per l'anno 2013.

## ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013

### Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti. Esso ha validità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013.
2. Il presente accordo conserva validità anche dopo la data suddetta per gli istituti di carattere economico, che vengono comunque applicati salvo eventuale conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione dell'accordo decentrato relativo all'anno 2014.
3. L'Amministrazione provvederà a distribuire una copia del presente accordo ad ogni dipendente che non abbia in dotazione una postazione con accesso alla rete.

### Art. 2 - Fondo risorse decentrate

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004 (Tabella 1). Dette risorse sono state calcolate con determinazione del Responsabile del Personale n° 449 del 31.12.2013 per quanto attiene alle risorse stabili; le parti prendono atto che non vi sono risorse variabili.
2. Le risorse disponibili per l'anno 2013 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come dal presente articolato e riassunte secondo la Tabella 2, allegata al presente accordo quale parte integrante e sostanziale.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
4. Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario e dall'impiego delle risorse del fondo del salario accessorio, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative all'anno 2013, verranno destinate sempre a valere per l'anno 2013, nell'ordine:
  - a) ad integrare eventualmente le risorse destinate al pagamento dei compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. 1/4/1999, secondo la disciplina prevista dal CCDI 2013/2015 e comunque per compensare in aumento le indennità in genere;
  - b) ad integrare le risorse destinate al pagamento dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi.

### Art. 3 - Produttività (art. 17, comma 2, lett. a, C.C.N.L. 01/04/1999).

1. Le parti concordano nel destinare le risorse relative al miglioramento dei servizi al raggiungimento degli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ente, con i criteri individuati nell'art.10 del CCDI 2013/2015

### Art. 4 - Progressione economica orizzontale (art. 17, comma 2, lett. b, C.C.N.L. 01/04/1999).

1. In virtù di quanto previsto dagli artt. 11 e 12 del CCDI 2013/2015, le parti decidono di non effettuare progressioni economiche orizzontali per l'anno 2013.
2. I soggetti competenti sono comunque tenuti ad effettuare le valutazioni del personale a cadenza annuale, utilizzando il vigente sistema di valutazione adottato dall'Ente.

**Art. 5 – Indennità.**

1. Viene integralmente confermata la disciplina relativamente alle indennità riportata nel Capo V del vigente CCDI 2013/2015 con la distribuzione di seguito indicata.

**Art.6 – Indennità di rischio (art. 13 CCDI 2013/2015).**

1. L'indennità viene erogata sulla base della presenza dai dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto
2. Si individuano i beneficiari cui compete l'indennità di rischio in presenza delle seguenti condizioni di rischio e il rispettivo importo:

FATTISPECIE DI RISCHIO	BENEFICIARI	N°	INDENNITA' UNITARIA ANNUA
Prestazioni di lavoro che comportino 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. (officine, cantieri e simili)	UTC Esecutori	2	248,00
Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie	UTC Autisti	1	248,00

**Art.6 – Indennità di disagio (art. 14 CCDI 2013/2015).**

1. L'indennità viene erogata sulla base della presenza dai dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
2. Si individuano le seguenti situazioni di disagio e i rispettivi importi:

FATTISPECIE DISAGIO	BENEFICIARI	N°	INDENNITA' UNITARIA ANNUA
Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente	Ufficio di Segreteria Ufficio Anagrafe	3	660,00
Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale	UTC Esecutori	2	660,00
Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico	Servizi sociali	1	660,00
Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga	UTC Autista	1	660,00

**Art.7 – Indennità maneggio valori (art. 15 CCDI 2013/2015).**

1. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) di seguito s'individuano le figure e la graduazione dell'indennità:

*Pro But*  
*Qui Daula*  
*Maneggio*

*Blasfonia*  
*R. [signature]*

- a) Incaricato dell'Ufficio Anagrafe: indennità di € 0,52 giornaliera – importo annuo di € 140,40;
- b) Incaricato dell'Ufficio Ragioneria: indennità di € 1,54 giornaliera – importo annuo di € 310,56.

**Art.8 – Indennità per Specifiche Responsabilità – Art.17 comma 2 lettera i) - (art. 16 CCDI 2013/2015).**

1. Per l'anno 2013 le parti decidono che gli importi del presente istituto sono riassorbiti dalle indennità di cui agli articoli precedenti e successivi del presente accordo.

**Art.9 – Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) - (art. 17 CCDI 2013/2015).**

1. In virtù di quanto previsto dall'art. 17 del CCDI 2013/2015, le parti decidono di quantificare il fondo per remunerare le specifiche responsabilità in € 12.395,52.
2. Per l'anno 2013, le parti concordano nel prevedere un'unica fascia di responsabilità, cui corrisponde una indennità pari a € 1.032,96 mensili per dodici mensilità, spettanti ai dipendenti di cat. C in servizio, a tempo determinato o indeterminato, in proporzione alla percentuale di part-time.

**Art.10 - Altri compensi**

1. Le parti confermano per l'anno 2013 la disciplina vigente, per la parte demandata a questo livello di relazioni sindacali, relativa ai seguenti istituti, previsti dall'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 1/4/1999:
  - a) compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 4, comma 2, lett. c, C.C.N.L. 1/4/99):
    - incentivi alla progettazione e pianificazione urbanistica (art. 92, commi 5 e 6, D.Lgs. n° 163/2006);
    - incentivi per il recupero dell'evasione dell'ICI (art. 59, comma 1, lettera p, D.Lgs. n° 446/1997);

Tabella 1

Costituzione Fondo Salario Accessorio Anno \_\_\_\_\_

**Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità**

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 2 (Storico risorse dal 1/1/2004)	51.326,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 (incremento pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001)	5.958,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 (incremento pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001 consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti)	4.805,00
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1 (Incremento pari allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza consentita, agli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.)	4.644,00
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 (Le risorse sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000)	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 (Incremento P.E.O. - l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni Iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.)	
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (Incremento P.E.O. - come sopra)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 (importo pari allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 % e abbiano rispettato il Patto di Stabilità).	3.704,00
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 (A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % i risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.)	
Altro	

**Risorse variabili**

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) - (sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza - attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997)	
Art. 15, comma 1, lett. e) - (le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni)	
Art. 15, comma 1, lett. k) - (ICI - le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale)	
Art. 15, comma 1, lett. m) - (gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario)	
Art. 15, comma 2 (In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza)	
Art. 15, comma 5 (nuovi servizi o riorganizzazioni)	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 (destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori)	
Art. 17, comma 5 (Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo)	
Altro	

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Tabella 1  
 CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 2 (Storico risorse dal 1/1/2004)  
 CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 (incremento pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001)  
 CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 (incremento pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001 consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti)  
 CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1 (Incremento pari allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza consentita, agli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.)  
 CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 (Le risorse sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000)  
 CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 (incremento stabile delle dotazioni organiche)  
 CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 (Incremento P.E.O. - l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni Iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.)  
 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (Incremento P.E.O. - come sopra)  
 CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 (importo pari allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 % e abbiano rispettato il Patto di Stabilità).  
 CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 (A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % i risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.)  
 Altro  
 Risorse variabili  
 Art. 15, comma 1, lett. d) - (sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza - attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997)  
 Art. 15, comma 1, lett. e) - (le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni)  
 Art. 15, comma 1, lett. k) - (ICI - le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale)  
 Art. 15, comma 1, lett. m) - (gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario)  
 Art. 15, comma 2 (In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza)  
 Art. 15, comma 5 (nuovi servizi o riorganizzazioni)  
 Art. 54 CCNL 14.9.2000 (destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori)  
 Art. 17, comma 5 (Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo)  
 Altro

1. 關於「...」...

**Sintesi della costituzione del fondo**

Descrizione	Importo
Risorse stabili	70.437,33
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	
<b>Totale</b>	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale personale in servizio)	7.546,86
<b>Totale</b>	62.890,47

art. 15, c.1/k, CCNL 1/4/99 (Incentivi di legge non soggetti al limite del fondo: progettazione opere pubbliche, pianificazione urbanistica, compensi avvocatura)	
---	--

*Handwritten signatures and notes:*  
V. [unclear]  
Antonio [unclear]  
David [unclear]  
M. [unclear]  
[unclear]  
[unclear]

*Handwritten signature:*  
[unclear]

Tabella 2

Utilizzo fondo risorse decentrate anno \_\_\_\_\_

**Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa**

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	9.735,46
Progressioni orizzontali	27.285,06
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
<b>Totale</b>	<b>37.020,52</b>

**Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Descrizione	Importo
Indennità di turno	
Indennità di rischio	5.199,34
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	433,80
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	10.322,40
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999.	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	8.914,41
Altro (pronta disp.)	1.000,00
<b>Totale</b>	<b>25.869,95</b>

**Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo**

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	37.020,52
Somme regolate dal contratto	25.869,95
Destinazioni ancora da regolare	
<b>Totale</b>	<b>62.890,47</b>

ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2014

Il giorno 19/9/2014, alle ore 12,00 ha avuto luogo, presso la sede Del Comune di Borgoricco Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dott. Valerio Zampieri

I componenti della delegazione trattante: dott.ssa Alda Bordignon e dott. Giovanni Mazzocca.

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

CISL FP: Ettore Furlan

Ed i rappresentanti delle RR. SS. UU. del comune di Borgoricco:

Chiara Gavin, Mariangela Tonin, Daniele Brunello e Fabio Bettin.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2014, come previsto dal CCDI 2013/2015, relativo al personale dipendente del Comune di Borgoricco, del Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali.

*Mayde* *9/*  
*Jander*  
*Chiara Gavin*  
*Mariangela Tonin*  
*Daniele Brunello*  
*Fabio Bettin*  
*Ettore Furlan*  
CISL FP  
*Chiara Gavin*

## ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2014

### Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti. Esso ha validità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014. Gli istituti economici troveranno applicazione dalla data di sottoscrizione del presente accordo.
2. Il presente accordo conserva validità anche dopo la data suddetta per gli istituti di carattere economico, che vengono comunque applicati salvo eventuale conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione dell'accordo decentrato relativo all'anno 2015.
3. L'Amministrazione provvederà a distribuire una copia del presente accordo ad ogni dipendente che non abbia in dotazione una postazione con accesso alla rete.

### Art. 2 - Fondo risorse decentrate

1. Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004 (Tabella 1). Dette risorse sono state calcolate con determinazione del Responsabile del Personale n° 129 del 3.5.2014 per quanto attiene alle risorse stabili. Per quanto attiene alle risorse variabili, *le parti si danno reciprocamente atto che, poiché l'Ente non ha rispettato il Patto di stabilità nell'anno 2009, il Fondo non prevede risorse variabili, per effetto del combinato disposto dell'art. 40 co.3-quinquies del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 9 co. 2-bis del D.L. 78/2010.*
2. Le risorse disponibili per l'anno 2014 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio come dal presente articolato e riassunte secondo la Tabella 2, allegata al presente accordo quale parte integrante e sostanziale.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
4. Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario e dall'impiego delle risorse del fondo del salario accessorio, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative all'anno 2014, verranno destinate sempre a valere per l'anno 2014, nell'ordine:
  - a) ad integrare eventualmente le risorse destinate al pagamento dei compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. 1/4/1999, secondo la disciplina prevista dal CCDI 2013/2015 e comunque per compensare in aumento le indennità in genere;
  - b) ad integrare le risorse destinate al pagamento dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi.

### Art. 3 - Produttività (art. 17, comma 2, lett. a, C.C.N.L. 01/04/1999).

1. Le parti concordano nel destinare le risorse relative al miglioramento dei servizi al raggiungimento degli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ente, con i criteri individuati nell'art.10 del CCDI 2013/2015

### Art. 4 - Progressione economica orizzontale (art. 17, comma 2, lett. b, C.C.N.L. 01/04/1999).

1. In virtù di quanto previsto dagli artt. 11 e 12 del CCDI 2013/2015, le parti decidono di non effettuare progressioni economiche orizzontali per l'anno 2014.
2. I soggetti competenti sono comunque tenuti ad effettuare le valutazioni del personale a cadenza annuale, utilizzando il vigente sistema di valutazione adottato dall'Ente.

**Art. 5 – Indennità.**

1. Viene integralmente confermata la disciplina relativamente alle indennità riportata nel Capo V del vigente CCDI 2013/2015 con la distribuzione di seguito indicata.

**Art.6 – Indennità di rischio (art. 13 CCDI 2013/2015).**

1. L'indennità viene erogata sulla base della presenza dai dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto determinata dal vigente CCNL in € 30,00 mensili per dodici mensilità
2. Si individuano i beneficiari cui compete l'indennità di rischio in presenza delle seguenti condizioni di rischio:

FATTISPECIE DI RISCHIO	BENEFICIARI	N°
Prestazioni di lavoro che comportino 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. (officine, cantieri e simili)	UTC Esecutori	2
Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie	UTC Autisti	1

**Art.6 – Indennità di disagio (art. 14 CCDI 2013/2015).**

1. L'indennità viene erogata sulla base della presenza dai dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto in € 29,00 mensili per dodici mensilità.
2. Si individuano le seguenti situazioni di disagio e i rispettivi importi:

FATTISPECIE DISAGIO	BENEFICIARI	N°
Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente	Ufficio di Segreteria Ufficio Anagrafe	3
Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale	UTC Esecutori	2
Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico	Servizi sociali	1
Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga	UTC Autista	1

*Filippo Butta*

*Daniel*

*Wagner*

*Wagner*  
*di/Domenico Stell'Albanese*

**Art.7 – Indennità maneggio valori (art. 15 CCDI 2013/2015).**

1. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) di seguito s'individuano le figure e la graduazione dell'indennità:

- a) Incaricato dell'Ufficio Anagrafe: indennità di € 0,52 giornaliera;
- b) Incaricato dell'Ufficio Ragioneria: indennità di € 1,54 giornaliera.

**Art.8 – Indennità per Specifiche Responsabilità – Art.17 comma 2 lettera i) - (art. 16 CCDI 2013/2015).**

Per l'anno 2014 le parti decidono che gli importi del presente istituto sono riassorbiti dalle indennità di cui agli articoli precedenti e successivi.

	<b>Imp. Annuo</b>
Ufficiale di stato civile, anagrafe e/o responsabile dell'ufficio elettorale	€ 300
responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	€ 300
archivisti informatici (personale addetto alla conservazione delle banche dati dell'ente, individuato dal competente Responsabile)	€ 300
addetti URP	€ 300
messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario	€ 300
Protezione civile	€ 300

**Art.9 – Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) - (art. 17 CCDI 2013/2015).**

- 1. In virtù di quanto previsto dall'art. 17 del CCDI 2013/2015, le parti decidono di quantificare il fondo per remunerare le specifiche responsabilità in € 16.560,00, quantificato presupponendo la presenza a tempo pieno dell'organico indicato nella tabella che segue.
- 2. Per l'anno 2014, le parti concordano nel prevedere la distribuzione dei carichi di responsabilità e relativa indennità secondo la tabella di seguito riportata:

Fascia	N° Responsabilità	Importo mensile indennità
A	1	€ 120
B	10	€ 90
C	3	€ 60
D	6	€ 30

- 3. Per l'anno 2014, l'attribuzione dell'indennità in parola riassume l'indennità dell'art. 8 del presente accordo.

**Art.10 - Altri compensi**

- 1. Le parti confermano per l'anno 2014 la disciplina vigente, per la parte demandata a questo livello di relazioni sindacali, relativa ai seguenti istituti, previsti dall'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 1/4/1999:
  - a) compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 4, comma 2, lett. c, C.C.N.L. 1/4/99):
    - incentivi alla progettazione e pianificazione urbanistica (art. 92, commi 5 e 6, D.Lgs. n° 163/2006);

- incentivi per il recupero dell'evasione dell'ICI (art. 59, comma 1, lettera p, D.Lgs. n° 446/1997);

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Faint handwritten text, possibly a stamp or header]*

*[Handwritten signature]*

## Costituzione Fondo Salario Accessorio Anno 2014

Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Descrizione	Importo *
CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 2 (Storico risorse dal 1/1/2004)	51.326,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 (incremento pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001)	5.958,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 (incremento pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001 consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti)	4.805,00
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1 (incremento pari allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza consentito, agli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.)	4,644,00
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 (Le risorse sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000)	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 (Incremento P.E.O. - l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti.) CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (Incremento P.E.O. - come sopra)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 (importo pari allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 % e abbiano rispettato il Patto di Stabilità).	3.704,00
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 (A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.)	
Altro	

Risorse variabili

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) - (sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza - attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997)	
Art. 15, comma 1, lett. e) - (le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 562/1996 e successive integrazioni e modificazioni)	
Art. 15, comma 1, lett. k) - (ICI - le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale)	
Art. 15, comma 1, lett. m) - (gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario)	
Art. 15, comma 2 (In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza)	
Art. 15, comma 5 (nuovi servizi o riorganizzazioni)	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 (destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori)	
Art. 17, comma 5 (Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo)	
Altro	

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

**Sintesi della costituzione del fondo**

Descrizione	Importo
<b>Risorse stabili</b>	<b>70.437,33</b>
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	
<b>Totale</b>	
<b>Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010</b> (riduzione proporzionale personale in servizio) *	
<b>Totale</b>	<b>70.437,33</b>

*pho*

<b>art. 15, c.1/k, CCNL 1/4/99</b> (Incentivi di legge non soggetti al limite del fondo: progettazione opere pubbliche, pianificazione urbanistica, compensi avvocatura)	
--	--

\* da definire in sede di determinazione finale del Fondo

*Da id*

*Blaf...*

*ST*

*9/1*

*Volts Key*

## Previsione utilizzo fondo risorse decentrate anno 2014

## Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	9.735,46
Progressioni orizzontali	27.285,06
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
<b>Totale</b>	<b>37.020,52</b>

## Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Indennità di turno	
Indennità di rischio	1.080,00
Indennità di disagio	2.436,00
Indennità di maneggio valori	681,12
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	16.560,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 **	11.659,69
Altro (pronta disponibilità)	1.000,00
<b>Totale</b>	<b>33.416,81</b>

\*\* importo indicativo in attesa della determinazione finale del Fondo

## Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	37.020,52
Somme regolate dal contratto	33.416,81
Destinazioni ancora da regolare	
<b>Totale</b>	<b>70.437,33</b>