

VERBALE DI CONTRATTAZIONE

Il giorno 21 Dicembre 2017 alle ore 12,30 presso la sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra la Parte Pubblica, rappresentata come di seguito indicato:

Dr. Raffaella Balestrini, Segretario Comunale, Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica

e la Parte Sindacale per la Contrattazione Collettiva decentrata integrativa, rappresentata come di seguito indicato:

Andrea Ricci, rappresentante territoriale CISL FP



Manuela De Paolis, rappresentante territoriale CGIL



Tosca Bertin, rappresentante CIGL FP



Petronilla Caiati, rappresentante CIGL FP



Filippo Dalle Fratte, rappresentante CISL



Michela Maniero, rappresentante CISL



Le delegazioni di parte pubblica e sindacale per la contrattazione integrativa concordano che il seguente incontro si svolge al fine di concludere il seguente accordo di contrattazione riguardante il contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2016-2018 del Comune di Noventa Padovana, che per accettazione sottoscrivono.

COMUNE DI NOVENTA PADOVANA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2016 – 2018

Art. 1 - Quadro normativa e contrattuale

1. Il presente CCDI s'inserisce nel contesto normativo e contrattuale che 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 e le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, 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, 2016 - 2018, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, 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 paragrafo 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 dalla data di sottoscrizione dell'accordo. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5 - Relazioni sindacali

1. Le relazioni sindacali si esplicano nell'ambito del sistema e con le forme previste dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale.

Art. 6 - 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 in conformità agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004.

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), gli strumenti di premialità sono individuati dall'art. 17 CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22/1/2004 e dall'art. 7 CCNL 9/5/2006.

Art. 8 - 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 art. 7, 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) 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;
 - f) Il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto in base alle assenze effettuate e secondo la normativa vigente. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
Non sono considerate assenze la seguenti fattispecie:
 - i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza;
 - congedo ordinario;
 - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - permessi ai sensi della L. 104/92 per portatori e familiari assistenti;

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

- recupero straordinario;
 - maternità obbligatoria;
 - infortunio;
 - donazione sangue;
 - assenza per nomina componenti seggio elettorale/designazione rappresentante di lista;
 - terapia salvavita;
 - esami prenatali.
4. Possono partecipare alla distribuzione delle risorse del fondo coloro che hanno prestato effettivamente servizio presso l'Ente per almeno 60 giorni continuativi durante l'anno.
 5. La valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui al precedente comma 3, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.

Art. 9 – Incentivazione al miglioramento dei servizi e alla produttività collettiva – obiettivi organizzativi e individuali

1. Nell'ambito delle risorse decentrate determinate annualmente, le somme che non sono destinate ad altri istituti del salario accessorio, nonché i residui o risparmi derivanti dalle precedenti applicazioni, vanno a costituire, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999, il fondo per l'incentivazione della produttività.
2. Tale fondo è finalizzato ad incentivare la produttività del personale dipendente all'interno del normale orario di lavoro.
3. L'erogazione delle risorse è vincolata al raggiungimento di obiettivi, organizzativi e individuali, programmati che hanno carattere annuale e devono comunque interessare la generalità dei lavoratori.
4. Il fondo di cui al comma 1 viene ripartito per il **50% alla valutazione individuale** e per il **50% al raggiungimento degli obiettivi** di gruppo e/o Settore, e distribuito sulla base della valutazione effettuata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione.
5. La distribuzione della quota di incentivo viene liquidata:
 - a) tenendo conto della data di assunzione e cessazione nel corso dell'anno;
 - b) in proporzione alla percentuale di ore settimanali lavorate rispetto al tempo pieno, nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.
6. la distribuzione delle risorse non prevede la produzione di economie, risparmi e/o resti comunque denominati, derivanti dall'applicazione del presente istituto, pertanto le risorse di cui al comma 1) saranno distribuite per intero.
7. La liquidazione degli incentivi di produttività deve avvenire entro e non oltre il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 10 – Progressioni Orizzontali

1. E' ammissibile il ricorso all'istituto della progressione economica a condizione che le risorse destinate alla produttività siano almeno pari al 10% delle risorse della parte stabile del fondo risorse decentrate per l'anno di riferimento.

2. I criteri per la progressione economica orizzontale sono quelli definiti nel sistema permanente di valutazione applicato, che qui si riporta, come esemplificazione dei criteri generali adottati e per chiarezza di esposizione.
3. la progressione economica avviene attraverso una selezione da effettuarsi nel primo quadrimestre dell'anno successivo a quello oggetto della prestazione e il relativo trattamento economico viene corrisposto a decorrere dal momento dell'effettivo riconoscimento del nuovo inquadramento. La procedura di cui al presente articolo dovrà concludersi entro il 30 aprile dell'anno della graduatoria.
4. Per partecipare alla selezione è necessario:
 - avere maturato l'anzianità di due anni nell'ente di appartenenza;
 - aver maturato l'anzianità di due anni nella categoria di appartenenza;
 - due anni di anzianità nella medesima categoria dovranno essere stati maturati nell'Ente di provenienza anche per i dipendenti assunti con mobilità esterna.
5. La selezione sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri:
 - valutazioni delle prestazioni;
 - raggiungimento degli obiettivi
 - formazione e titolo di studio.
6. Il punteggio relativo alla valutazione è determinato dalla somma dei punteggi ottenuti da ogni singolo dipendente nella valutazione dei comportamenti organizzativi e nella valutazione dell'apporto individuale, fino al massimo di punti 60 per la categoria D, di punti 68 per la categoria C; di punti 75 per la categoria B, come attestato in apposita scheda redatta dal Responsabile del settore competente.
7. Il punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi è determinato dalla percentuale del grado di risultato con l'attribuzione fino ad un massimo di punti 40 per la categoria D, punti 32 per la categoria C e punti 25 per la categoria B.

CATEGORIA "D"

Prerequisito per l'ammissione	Valutazione della prestazione	Raggiungimento obiettivi	Punteggio max conseguibile	Punteggio minimo per progressione
Anzianità prevista nel CCDI	Da 0 a 60 punti	Da 20 a 40 punti	Punti 100	Punti 60

CATEGORIA "C"

Prerequisito per l'ammissione	Valutazione della prestazione	Raggiungimento obiettivi	Punteggio max conseguibile	Punteggio minimo per progressione
Anzianità prevista nel CCDI	Da 0 a 68 punti	Da 6 a 32 punti	Punti 100	Punti 60

CATEGORIA "B"

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large signature and some illegible scribbles.

Prerequisito per l'ammissione	Valutazione della prestazione	Raggiungimento obiettivi	Punteggio max conseguibile	Punteggio minimo per progressione
Anzianità prevista nel CCDI	Da 0 a 75 punti	Da 5 a 25 punti	Punti 100	Punti 60

8. L'ammissione alla selezione per la progressione orizzontale all'interno della categoria si realizza al raggiungimento del punteggio minimo di punti 60 come da certificazione analitica del responsabile del settore-servizio personale, il quale predispone apposita graduatoria entro il 30 marzo di ogni anno.
9. Il sistema permanente di valutazione si applica anche ai dipendenti titolari di posizione organizzativa, essendo i medesimi sottoposti al sistema di valutazione disposto dal competente nucleo di valutazione e parteciperanno con tutti gli altri dipendenti alla graduatoria per le progressioni orizzontali.
10. Tuttavia devono essere rispettati i limiti e le modalità sopra descritte e, anche al fine di garantire la partecipazione di detti dipendenti alle procedure di ammissione alla graduatoria per l'accesso alla progressione economica, verrà considerato il punteggio assegnato ad ogni singolo responsabile dal Nucleo di valutazione.
11. Ai punteggi sopra citati individuati con la scheda di valutazione devono essere aggiunti i punti derivanti dalla formazione e dal titolo di studio, sommando i valori inseriti nella tabella che segue:

Criteria	Punteggi cat. A/B	Punteggi cat. C	Punteggi cat. D
Formazione-Titolo di studio			
Diploma di laurea	1	2	3
Diploma di scuola media superiore	0,5	1	1,5
Diploma di scuola media inferiore	0,25	0,25	-
L'assegnazione del punteggio per il titolo di studio superiore esclude l'assegnazione di quello per il titolo inferiore			
Esperienza acquisita - Corsi			
Servizio nella stessa cat. per anno	0,1	0,1	0,1
Servizio nelle cat. inferiori per anno	0,015	0,015	0,015
Servizio prestato in altri enti con funzioni simili per anno	0,01	0,01	0,01
Segnalazioni, encomi da parte dell'Ente di appartenenza	0,5	0,5	0,5
Corsi di formazione fino a tre giorni	0,1	0,1	0,1
Corsi di formazione superiori a tre giorni	0,3	0,3	0,3

12. Verranno considerati, ai fini del punteggio, i corsi svolti durante il periodo di valutazione a partire dall'ultima progressione. Il punteggio si azzerà una volta ottenuta la progressione.
13. Il titolo di studio verrà sempre considerato, ma una sola volta tra una progressione e l'altra.
14. L'ammissione alla graduatoria avverrà per il candidato che ha raggiunto nella valutazione dell'anno di riferimento un punteggio uguale o superiore a 60 punti. Le risorse per le

progressioni orizzontali saranno destinate in modo proporzionale e per categoria applicando il seguente calcolo:

- la somma totale disponibile per eseguire le progressioni di tutto il personale (ST) sta alla somma disponibile per la progressione del personale di ogni singola categoria (X) come la somma necessaria per tutte le progressioni per l'anno di riferimento (SN) sta alla somma necessaria per far passare tutti all'interno di una stessa categoria (STC).
- Si avrà pertanto la seguente proporzione:

$$ST:X=SN:STC$$

Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria D P.O.
1° Candidato a progredire con punteggio A			
2° Candidato a progredire con punteggio B			
3° Candidato con punteggio C			
ecc.	ecc.	ecc.	ecc.

15. Le risorse non utilizzate all'interno di ogni singola categoria nell'anno di riferimento, verranno liquidate a seguito di valutazione, a titolo di premio per produttività.
16. Per partecipare alla graduatoria per la progressione economica i candidati dovranno maturare un punteggio uguale o superiore al punteggio minimo annuale.
17. Per i candidati che abbiano beneficiato della progressione economica all'interno della categoria nell'anno immediatamente precedente a quello di selezione, il punteggio complessivamente acquisito negli anni precedenti viene azzerato ed il candidato viene ammesso alla graduatoria con il punteggio acquisito nella valutazione relativa all'anno di riferimento.
18. In caso di più candidati appartenenti alla stessa categoria aventi pari punteggio, saranno oggetto di progressione economica i dipendenti con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di riferimento, ovvero, in caso di pari anzianità nella posizione, i candidati anagraficamente più anziani.
19. La graduatoria ha durata annuale e fatte salve successive disposizioni contrattuali e normative verrà redatta entro la metà di aprile di ogni anno con pubblicazione all'albo dei dipendenti per 15 giorni.

Art. 11 - Principi generali relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche/particolari responsabilità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio mediante apposita determinazione.
3. 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.

4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
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 Servizio.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, 3 paragrafo.

Art. 12 - Indennità di Rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non compete in caso di assenza dal servizio ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

Professioni	Imp. Unit. Mens.
Operai - Messo	€ 30,00

Art. 13 - Attività Disagiate

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.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non compete in caso di assenza dal servizio ed è

riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

Art. 14 - Indennità di Maneggio Valori

1. Si stabilisce che l'indennità maneggio valori di cui all'art. 36 del CCNL 14/09/2000 spetta ai dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare servizi che comportino il maneggio di valori di cassa.
2. Per valori si intendono, oltre al denaro contante, anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina e voucher.
3. Non si considerano valori i pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici in quanto mancando ogni contatto diretto e manuale con i valori da parte del dipendente e vigendo modalità di erogazione e pagamento che garantiscono l'assoluta tracciabilità di tutte le operazioni, affievoliscono i rischi connessi all'esecuzione di riscossioni e pagamenti in valuta.
4. Il maneggio valori viene erogato per un importo giornaliero proporzionato al valore medio mensile e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.
5. L'erogazione del compenso è comunque subordinata all'acquisizione della nomina di agente contabile da parte dell'addetto al servizio.
6. Si individuano cinque diversi importi di indennità giornaliera, secondo gli scaglioni sotto riportati:

importi	Indennità giornaliera
Da € 0,00 a € 0,99	€ 0,00
Da € 01,00 a € 9,99	€ 0,77
Da € 10,00 a € 50,00	€ 1,03
Superiore a € 50,00	€ 1,29
Economo comunale	€ 1,55

Art. 15 - Indennità di Specifiche Responsabilità - Art.17 comma 2 lettera f)

1. Sono attribuite al personale appartenente alle categorie: B C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, specifiche indennità.
2. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento del Responsabile del servizio di appartenenza ai sensi della legge n.241/1990 s.m.i..

3. La responsabilità, una volta assegnata al singolo lavoratore, si intende tacitamente confermata di anno in anno se la nomina del Responsabile è pluriennale, ovvero revocata con apposito provvedimento motivato dal Responsabile dell'Area.
4. In caso di par-time l'indennità prevista viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.
5. La decorrenza sarà dal mese di nomina, purchè avvenga entro il 15° giorno del mese, altrimenti dal primo giorno del mese successivo la nomina.
6. L'indennità di responsabilità è erogata mensilmente, ed è graduata secondo una valutazione del grado di responsabilità assegnata fino ad un massimo di € 2.500,00.

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

1. 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, per specifiche responsabilità che ha natura retributiva fissa e ricorrente erogata annualmente ed è graduata secondo la seguente tabella:

Categoria	Imp. Unit. Annuo
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	€ 300,00
Ufficiale di stato civile ed anagrafe	€ 200,00
Ufficiale di anagrafe	€ 100,00
Protezione civile	€ 300,00

2. In caso di par-time l'indennità prevista viene proporzionalmente ridotta in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.

Art. 17 – Attività previste da leggi specifiche

1. Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto di appositi regolamenti, con l'obbligo di un coinvolgimento diffuso del personale sulla base delle necessarie competenze.

Art. 18 – Personale comandato o distaccato e Personale in gestione associata

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
2. 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. 19 – 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.

Art. 20 - Miglioramento dei servizi in situazioni di necessità ed urgenza

1. Ai fini dell'accrescimento dei servizi per la sicurezza dell'utenza e della loro tempestività e continuità con riferimento agli interventi da realizzarsi al di fuori dell'orario di servizio e con tempi di risposta immediata rispetto al momento della richiesta, oltre al riconoscimento delle ore di lavoro straordinario effettivamente prestato, si stabilisce lo stanziamento di somme aggiuntive destinato alla remunerazione dei dipendenti a tempo indeterminato o determinato a seguito del raggiungimento di specifici obiettivi relativamente alla seguenti finalità:
 - a. calamità naturali che richiedano un intervento urgente non risolvibile da altre forze o servizi dello Stato;
 - b. imprevedibili esigenze di viabilità non risolvibili con l'intervento urgente di altre forze o servizi dello Stato;
 - c. incendi o crolli che comportino un grave disagio alla popolazione e la necessaria attività di ripristino per inquinamento, per evento atmosferico, per allagamenti;
 - d. eventi calamitosi in genere, che richiedano l'intervento di personale dell'Ente;
2. Sono escluse dall'ambito di applicazione del presente disposto le manifestazioni, le ricorrenze, le rappresentanze prevedibili ed organizzabili con normale preavviso.
3. Ogni intervento dovrà essere certificato dal capo Settore competente che ha effettuato la chiamata in servizio del dipendente al termine dell'anno solare e le somme aggiuntive maturate andranno liquidate unitamente alla produttività di cui alle schede di valutazione individuale.

Art. 21 - Produttività individuale

1. Si dispone un sistema permanente di perequazione degli importi per la produttività in rapporto ad altre modalità di incentivazione.
2. Le parti concordano che i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono finalizzati all'incentivazione al risultato del settore incaricato del progetto e delle prestazioni individuali del personale ad esso assegnato, in particolare:
 - incentivi per la progettazione (art. 113 comma 3 D.Lgs. 50/2016)
 - recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
 - proventi da sponsorizzazioni (art. 43 della legge 449/1997)
 - incentivi ISTAT (Piani Generali dei Censimenti)
3. Relativamente alle voci di cui sopra e compatibilmente con gli strumenti normativi e regolamentari vigenti si concorda il criterio della partecipazione di tutti i dipendenti aventi i requisiti di professionalità richiesti, in modo tale da consentire un avvicendamento del personale assegnato ai progetti. Si conviene, inoltre, che il gruppo di lavoro venga individuato a priori con determinazione del responsabile del settore e venga precisata la percentuale di compartecipazione di spettanza dei singoli dipendenti.
4. Per i compensi regolati dal presente articolo dovrà essere dato puntuale resoconto annuo a consuntivo contenente importo lordo erogato nell'anno e suddiviso per beneficiari anonimi alle R.S.U., al fine di valutare l'equità del sistema perequativo e valutare eventuali correttivi.
5. Le parti concordano che, con riferimento agli incentivi del presente articolo, viene attuata per tutti i dipendenti del Comune la seguente forma di perequazione: in caso di cumulo con

altre forme di incentivazione previste dalla Legge (eccetto i progetti finanziati con l'art. 15 co. 5 (- criterio di competenza e non di cassa -), sono previsti i seguenti abbattimenti sulla produttività al momento del pagamento:

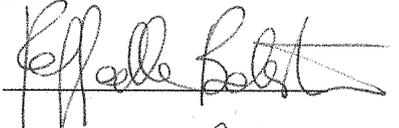
Importi incentivi annui	Decurtazione produttività
da 800,00 a 1.300,00	5,00%
da 1.301,00 a 1.800,00	10,00%
da 1.801,00 a 2.300,00	15,00%
da 2.301,00 a 2.800,00	20,00%
da 2.801,00 a 3.300,00	25,00%
da 3.301,00 a 4.800,00	40,00%
oltre 4.801,00	50,00%

6. Le somme recuperate a seguito della su estesa decurtazione andranno redistribuite a coloro i quali non percepiscono compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come sopra richiamati.
7. La presente forma di perequazione verrà applicata con le medesime modalità anche sulla retribuzione di risultato del personale incaricato delle Posizioni Organizzative.
8. 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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Art. 22 - Norma finale

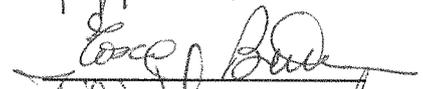
Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Il Presidente della Delegazione Trattante dr.ssa Raffaella BALESTRINI



Le RSU

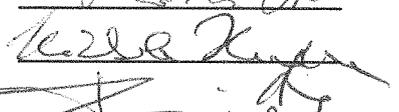
Tosca BERTIN



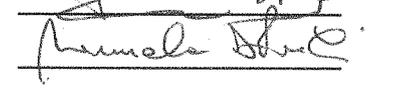
Filippo DALLE FRATTE



Petronilla CAIATI



Michela MANIERO



I delegati Territoriali

Andrea RICCI - CISL

Manuela DE PAOLIS - CGIL



