



# CITTÀ DI CAMPOSAMPIERO

PROVINCIA DI PADOVA

- Piazza Castello, n° 35 - 35012 Camposampiero - ☎ 049/9315211 - Fax 049/9315200  
Codice fiscale 80008970289 - Partita I.V.A. 00686700287  
Sito internet: [www.comune.camposampiero.pd.it](http://www.comune.camposampiero.pd.it)  
e-mail: [segreteria@comune.camposampiero.pd.it](mailto:segreteria@comune.camposampiero.pd.it)

## ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL COMUNE DI CAMPOSAMPIERO PER IL TRIENNIO 2013 - 2015

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 05 luglio 2013, alle ore 8.30 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Camposampiero – Padova, l'incontro tra:


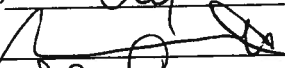
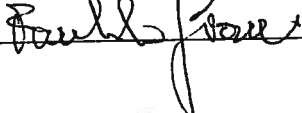
Il Presidente della delegazione di parte pubblica, dott.ssa Angioletta Caliuolo ed i componenti della stessa,

i Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali: FPS CISL e CGIL FP,

ed i rappresentanti delle RR. SS. UU. del Comune di Camposampiero

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di accordo decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Camposampiero, del Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali.

**- Per la parte pubblica:**

Presidente: dott.ssa Angioletta Caliuolo   
Componenti: dott.ssa Mirka Simonetto   
Sig. Fantinato Gianni 

**- Per la parte sindacale:**

**Componenti R.S.U. CISL – FPS**

Sig.ra Marigo Silvia 

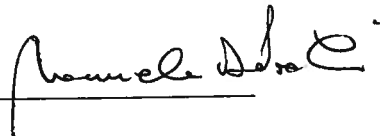
**Componenti R.S.U. CGIL – FP**

Sig.ra Favaro Laura 

**Rappresentante CISL-FPS**

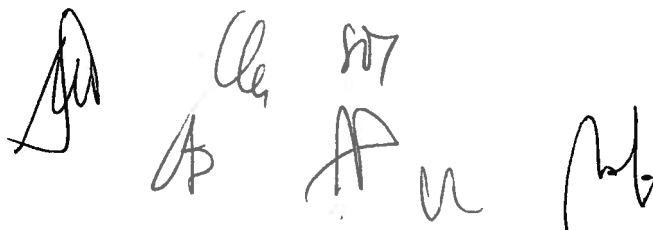
Sig. Abbiendi Paolo 

**Rappresentante CIGL-FP**

Sig.ra De Paolis Manuela 

## INDICE

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	4
<b>CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto .....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....	5
<b>TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI</b> .....	5
Art. 5 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146 .....	5
Art. 6 – Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali .....	5
<b>TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</b> .....	6
<b>CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ</b> .....	6
Art. 7 – Quantificazione delle risorse .....	6
Art. 8 – Strumenti di premialità .....	6
<b>CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE</b> .....	7
Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	7
<b>CAPO III – LA PRODUTTIVITÀ</b> .....	7
Art. 10 – Calcolo della "Produttività" .....	7
<b>CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE</b> .....	9
Art. 11 – Criteri generali .....	9
<b>CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ</b> .....	9
Art. 12 – Principi generali .....	9
Art. 13 – Indennità di rischio .....	9
Art. 14 – Indennità di disagio .....	10
Art. 15 – Indennità maneggio valori .....	10
Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1.04.1999) .....	11
Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f, CCNL 1.04.1999) .....	11
Art. 18 – Valutazione e progetti .....	12
Art. 19 – Indennità di reperibilità .....	12
<b>CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> .....	13
Art. 20 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge .....	13
<b>TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI</b> .....	13
Art. 21 – Telelavoro (lavoro a distanza) .....	13
Art. 22 – Personale in gestione associata .....	13
Art. 23 – Budget di settore .....	13
Art. 24 – Norma finale .....	13



## 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 di seguito sinteticamente indicato. 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:
  - DLgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5; 7, comma 5; 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies; 45, commi 3 e 4;
  - D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
  - D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
  - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
  - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 127 del 29/12/2010;
  - Regolamento comunale per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 128 del 27/12/2010 e ss.mm.ii., da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 15/5/2013;
  - Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo (nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

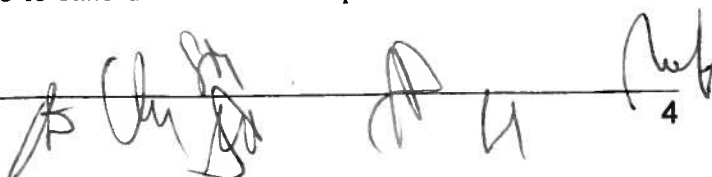
#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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 giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. È 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

---



4

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.

### **TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

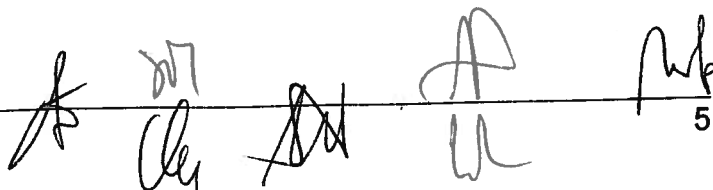
#### **Art. 5 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146**

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNL 19 settembre 2002, 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.

#### **Art. 6 – Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali**

1. I responsabili di posizione organizzativa, 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.
2. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ del 19 settembre 2002

<b>SERVIZIO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>NUMERO ADDETTI</b>
Servizio personale	B/C/D	1
Servizio stato civile- elettorale- pratiche cimiteriali	B/C/D	1
Servizi inerenti gestione rete stradale, sgombero neve, Servizio di protezione civile	B/ /C/D	2

 5

## TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

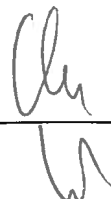
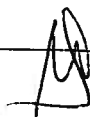
### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### 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. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
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), anch'esse 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. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Sistema di Controllo Interno sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
  - f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

#### 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 dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il 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 (si veda successivo Capo V) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo VI).

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

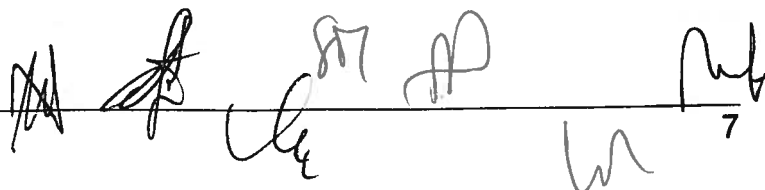
### Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali, ove applicabili ai singoli istituti:
- 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) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in 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;
  - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito".
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 PRODUTTIVITÀ

### Art. 10 – Calcolo della "Produttività"

1. Costituiscono elementi per l'attribuzione individuale della quota di "produttività", preventivamente ripartita per budget di Settore, 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. La ripartizione dei budget di Settore considera anche i profili per i quali siano state attivate le procedure di copertura.
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.

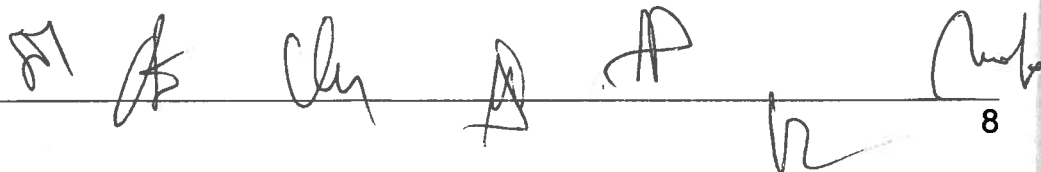
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number 7 below it.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

<i>TIPOLOGIA DI ASSENZA</i>	<i>ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE</i>	<i>ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE</i>
<i>Ferie</i>	X	
<i>Malattia, nei limiti dei primi 10 giorni per evento</i>		X
<i>Infortunio</i>	X	
<i>Lutto</i>	X	
<i>Maternità obbligatoria e maternità anticipata</i>	X	
<i>Congedo matrimoniale</i>	X	
<i>Congedo parentale</i>		X
<i>Permesso di 3 giorni per motivi personali</i>		X
<i>Aspettative senza retribuzione</i>		X
<i>Terapia salvavita</i>	X	
<i>Esami prenatali</i>	X	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>		X
<i>Malattia figlio - 3 anni</i>		X
<i>Partecipazione a concorsi ed esami</i>		X
<i>Permesso per donazione di sangue</i>	X	
<i>Permessi legge 104 portatori di handicap</i>	X	
<i>Permessi legge 104 per familiari</i>		X
<i>Permesso studio 150 ore</i>	X	
<i>Permessi sindacali per attività svolte fuori dall'ente</i>		X
<i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i>	X	
<i>Permessi per citazione a testimoniare, documentata</i>	X	
<i>Recupero lavoro straordinario</i>	X	
<i>Sciopero</i>		X
<i>Nomina a giudice popolare</i>	X	

- I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova. I lavoratori a tempo determinato non partecipano per i primi sei mesi di servizio.
- La valutazione individuale rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 2 e 3, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore del budget di settore Definito così il quoziente, la quota individuale verrà 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, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per la definizione dei criteri specifici di attribuzione si rinvia al sistema di valutazione vigente presso l'Ente.
3. 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.
4. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
5. 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.

## 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

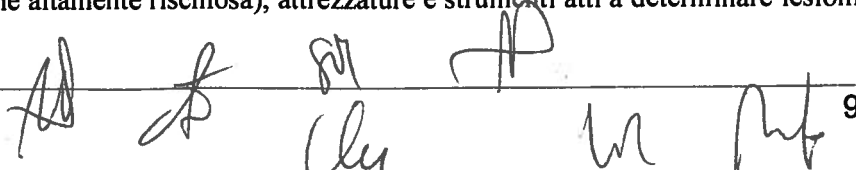
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono 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 Settore/Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata ad effettive e particolari modalità che rendono più impegnativa l'esecuzione della prestazione (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 Settore/Servizio, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.99.
8. 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. 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. Si individuano cui alcune attività per le quali compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

*(esempio di alcuni profili)*

- Utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni,

 9

pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o comunque di possibile pregiudizio per la salute.

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
  - Attività che, per intensità e gravosità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.
  - Pericolo per l'incolumità fisica per lavori svolti dal personale dipendente sulla carreggiata stradale.
3. 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. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### **Art. 14 – Indennità di disagio**

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, consentano all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.

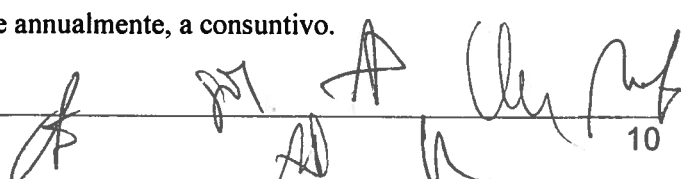
Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:

- a. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno. (*orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale*);
- b. esposizioni a situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale) a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro o, ancora, a quelle attività che comportano responsabilità connesse al tipo di rapporto con utenti in condizioni particolari (dipendenti che sono a contatto in modo continuato con utenti a rischio epidemie infettive);
- c. esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza o per esigenze di servizio;
- d. svolgimento di servizio presso uffici appartenenti a diverse aree funzionali.

È stabilita una indennità lorda fino ad un massimo di 30 euro mensili, da proporzionarsi in base ai giorni di effettiva presenza, rinvenibili attraverso il sistema di rilevamento presenze presente nell'Ente. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente, 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.

#### **Art. 15 – Indennità maneggio valori**

- 1. Ai dipendenti, non responsabili di posizione organizzativa, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e a coloro che li sostituiscono in caso di assenza o impedimento, in misura proporzionale, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
- 2. 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 comporta maneggio di valori.
- 3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - a) ECONOMO COMUNALE: € 1,55 giornaliero
  - b) ALTRI INCARICATI: € 0,52 giornaliero.
- 4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.



**Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1.04.1999, introdotto dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004)**

1. Le indennità vengono così determinate:

- personale in possesso della delega di ufficiale d'anagrafe e di stato civile € 300,00;
- personale in possesso della delega di ufficiale d'anagrafe e di stato civile, limitata alla certificazione €200,00;
- responsabile dell'ufficio elettorale € 300,00;
- archivisti informatici e personale addetto alla conservazione di banche date, individuato dal dirigente € 300,00;
- responsabile URP di cui al D.P.R. 422/2001 € 300,00;
- messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario € 200,00;
- personale addetto ai servizi di protezione civile (personale incaricato di specifiche funzioni di responsabilità dal piano di protezione civile comunale) € 300,00;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

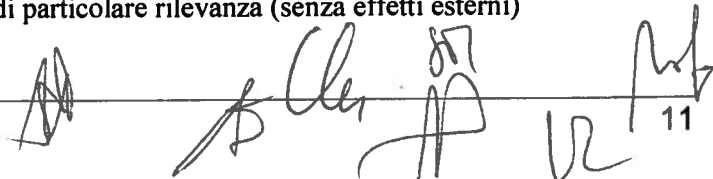
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano due fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

**Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)**

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, 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. In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG
- Responsabilità di gestione di risorse e beni dell'ente finalizzate al loro mantenimento e/o valorizzazione
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche (staff direzionali)
- Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse in riferimento ad attività di microrganizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc)
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

 11

- Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere
- Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 600 annui lordi e del valore massimo di € 1.400 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criterio di determinazione	Importo annuo lordo
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 1 fattispecie di responsabilità	€ 600
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità	€ € 1.200
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità	€ 1.400

Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.

L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente; l'indennità è sospesa nel caso di prolungata assenza quando la responsabilità è attribuita ad un altro soggetto.

Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

#### Art. 18 – Valutazione e progetti

1. All'interno delle risorse destinate a remunerare la produttività è costituito *il fondo per la premialità* collegato alla valutazione di cui la *quota* di € 4.300 è destinata al conseguimento di specifici obiettivi, riconducibili alla performance collettiva collegata al miglioramento dei servizi. Tale importo di € 4.300 costituisce il limite massimo e determinabile annualmente. Eventuali economie confluiranno nel fondo per la premialità.

La gestione di tale quota viene assegnata all'Ufficio Tecnico che poi, sulla base di criteri da definire in sede di destinazione annuale del fondo, lo distribuirà tra coloro che avranno concorso al conseguimento degli obiettivi di miglioramento.

A titolo indicativo ma non esaustivo tali obiettivi vengono indicati nei seguenti:

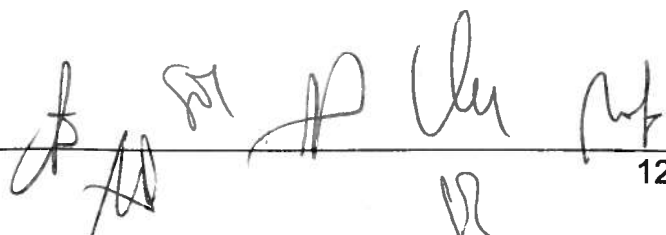
- interventi efficaci e risolutivi di protezione civile in casi di eventi calamitosi;
- promozione dell'immagine dell'ente in caso di eventi identificativi o promozionali del territorio sia culturali e religiosi che legati alla tradizione socio-economica.

Annualmente la contrattazione decentrata potrà rideterminare gli obiettivi di miglioramento in relazione alla programmazione dell'ente.

2. Per l'anno 2013 la ripartizione, proposta dall'ufficio competente, verrà valutata e definita in sede di contrattazione decentrata.

#### Art. 19 – Indennità di reperibilità

1. Rimane confermata la reperibilità del personale del servizio sociale per TSO in presenza di due giorni consecutivi festivi o festivo/domenicale. La spesa prevista è di € 200,00.
2. Le somme non utilizzate per questi istituti costituiranno economie destinate alla produttività collettiva.
3. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità, ai sensi dell'articolo 23 CCNL 14.09.2000 e s.m.i, ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore/Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.



## 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.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### Art. 21 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. I dipendenti partecipanti ai 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. 22 – Personale in gestione associata

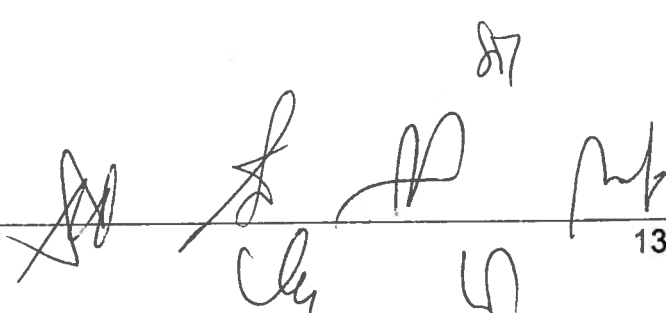
1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

### Art. 23 – Budget di settore

1. Le risorse erogabili nell'anno per indennità e specifiche responsabilità sono assegnate ai capi area, al netto della quota di cui al precedente articolo 18, in ragione del personale assegnato, tenendo conto dei profili part-time e della competenze di ciascuna area, previa contrattazione decentrata annuale.

### Art. 24 – 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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, se compatibili con le norme di legge vigenti. Il presente contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI del 2/3/2005 contenenti la medesima disciplina.

87  
  
13



# CITTÀ DI CAMPOSAMPIERO

PROVINCIA DI PADOVA

- Piazza Castello, n° 35 - 35012 Camposampiero - ☎ 049/9315211 - Fax 049/9315200  
Codice fiscale 80008970289 - Partita I.V.A. 00686700287  
Sito internet: [www.comune.camposampiero.pd.it](http://www.comune.camposampiero.pd.it)  
e-mail: [segreteria@comune.camposampiero.pd.it](mailto:segreteria@comune.camposampiero.pd.it)

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### DESTINAZIONE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

### DISCIPLINA ECONOMICA

### ANNO 2013

*[Handwritten signatures and initials]*

Addi 5 luglio 2013, presso la Sede Municipale di Camposampiero, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la firma del contratto decentrato integrativo per il triennio 2013-2015, parte economica anno 2013, secondo la procedura prevista dall'art. 5 del CCNL dei 1.4.1999, come modificato dall'art.4 del CCNL 22.1.2004.

Sono presenti i signori:

- Per la parte pubblica:

Presidente: dott.ssa Angioletta Caliulo

Componenti: dott.ssa Mirka Simonetto  
Sig. Fantinato Gianni

- Per la parte sindacale:

**Componenti R.S.U.- CISL – FPS**  
Sig.ra Marigo Silvia

**Componenti R.S.U.- CGIL – FP**  
Sig.ra Favaro Laura

**Rappresentante CISL-FPS**  
Sig. Abbiendi Paolo

**Rappresentante CIGL-FP**  
Sig.ra De Paolis Manuela

\*\*\*\*\*

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO Esercizio 2013 - Parte Economica**

### **ART. 1**

#### **RIPARTIZIONE RISORSE VARIABILI**

Eventuali economie derivanti dalla ripartizione delle risorse per ogni singolo istituto riportato nel seguente prospetto, confluiranno nel fondo della premialità di cui all'art. 18 del CCDI 2013, da ripartire applicando il sistema di valutazione di cui alla deliberazione di giunta comunale n. 60 del 15.05.2013.

### **ART. 2**

#### **PROGETTI SPECIFICI**

La quota di € 3.800,00 è destinata al conseguimento di specifici obiettivi, riconducibili alla performance collettiva collegata al miglioramento dei servizi. Eventuali economie confluiranno nel fondo per la premialità.

Le gestione di tale quota viene assegnata all'Ufficio Tecnico che poi, sulla base dei criteri sottoriportati, lo distribuirà tra coloro che avranno concorso al conseguimento degli obiettivi di miglioramento.

A titolo indicativo ma non esaustivo tali obiettivi vengono indicati nei seguenti:

- interventi efficaci e risolutivi di protezione civile in casi di eventi calamitosi;
- promozione dell'immagine dell'ente in caso di eventi identificativi o promozionali del territorio sia culturali e religiosi che legati alla tradizione socio-economica.

Inoltre per remunerare degli incarichi specifici del 1° semestre, viene riservata la quota pari a 700 € in via eccezionale per l'anno corrente.

  
2

**Economica**  
**Destinazione delle risorse anno 2013**

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
ART. 33	22/1/2004	Indennità di comparto	18.500,00
ART. 71 co. 1	D.L. 112/2008 convertito in L. 133/2008	Indennità di comparto per assenza per malattia	
ART. 17 co. 2 lett. b ed ART. 34 e 35	1/4/1999 e 22/1/2004	Progressione economica orizz.	58.000,00
ART. 17 co. 2 lett. A e ART. 37	1/4/1999 e 22/1/2004	Produttività collettiva	11.602,95
		Progetti Produttività (1) Progetti Produttività Incarichi straordinari	3.800,00 700,00
		Indennità di rischio	1.800,00
		Indennità maneggio valori	570,00
		Indennità di reperibilità	82,00
ART. 17 co. 2 lett. e	1/4/1999	Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C e attività di pronto intervento (chiamata)	1.330,00 + 490,00
ART. 17 co. 2 lett. f e ART. 36 co. 1	1/4/1999 e 22/1/2004	- Specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C; - Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;	29.000,00
ART. 17 co. 2 lett. i e ART. 36 co. 2	1/4/1999 e 22/1/2004	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti da qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale e di responsabile tributi stabilite dalle leggi; compiti di responsabilità per archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; le specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di protezione civile.	875,00
ART. 15 co. 1 lett. k ART. 4 co. 3	1/4/1999 5/10/2001	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (Merloni, Art. 208 c.s., ICI etc); (2)	10.000,00
<b>TOTALE</b>			<b>€ 136.749,95</b>

(1) Art. 2 Contratto decentrato parte economica.

(2) Incentivi Progettazione D.Lgs. n. 163/2006



Letto e sottoscritto:

**Delegazione di parte Pubblica**

Dott.ssa Angioletta Caliulo

Presidente

  
\_\_\_\_\_


Dott.ssa Mirka Simonetto

Componente

  
\_\_\_\_\_

Sig. Fantinato Gianni

Componente

  
\_\_\_\_\_

**Organizzazioni Sindacali**

Marigo Silvia

R.S.U. – CISL-FPS

Componente

  
\_\_\_\_\_

Fayaro Laura

R.S.U. – CGIL-FP

Componente

  
\_\_\_\_\_

Abbiendi Paolo

CISL-FPS

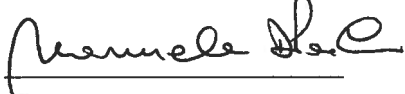
Rappresentante

  
\_\_\_\_\_

De Paolis Manuela

CGIL-FP

Rappresentante

  
\_\_\_\_\_