



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

Premesso che:

- a) in data 11/11/2015 e 12/11/2015 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente relativo all'annualità economica 2015;
b) il collegio dei revisori in data 24/11/2015 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
c) la Giunta con deliberazione n. 219 del 25/11/2015 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 30/11/2015 nella sede del Comune di Chioggia ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persone

dott. Mario Veronese (Dirigente Settore Finanze e Risorse Umane e Settore Affari Generali e Istituzionali - Presidente)

[Signature of Mario Veronese]

dott. Paolo Ardizon (Dirigente Settore Servizi alla Persona e Settore Promozione del Territorio - Capo di Gabinetto)

[Signature of Paolo Ardizon]

R.S.U. , nelle persone di:

dott. Mario Gianni (Coordinatore)

[Signature of Mario Gianni]

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

[Signature of Giancarlo Bolio FT CASL]

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



DISTRIBUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2015

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Articolo 1

(Campo di applicazione e durata)

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1 aprile 1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 2

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ

Art. 3

Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.



2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo operato dall'Amministrazione e derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, all'area delle Posizioni Organizzative, nonché ad indennità espressamente previste dal CCNL e predeterminate nella loro misura.

Art. 4

Criteria generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1 aprile 1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

2. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore (previsti nel PEG/PDO), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
- il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività;

4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3;

5. Ai dipendenti coinvolti in progetti di innovazione non potrà essere riconosciuto ulteriore compenso per la partecipazione e realizzazione di obiettivi di Settore previsti nel PEG/PDO;

Art. 5

Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG/PDO)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009;

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG/PDO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.



3. All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti assegnano, in relazione al PEG, o ad analogo strumento di programmazione, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

4. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente.

5. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione dell'Ente senza distinzione di categoria e profilo professionale;

Art. 6

Incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione

1. Annualmente l'Amministrazione provvede, su indicazione dei Dirigenti di Settore, all'individuazione di specifici progetti di innovazione da finanziare ai sensi dell'art. 15, co. 5 del CCNL 01/04/1999.

2. La pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'Ente.

3. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente.

4. La valutazione individuale è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione dell'Ente senza distinzione di categoria e profilo professionale;

Articolo 7

(Modalità erogazione del compenso premiale)

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'erogazione del premio incentivante la produttività dovrà rispettare i seguenti criteri generali:

a) a seguito della verifica del raggiungimento dei suddetti obiettivi da parte del nucleo di valutazione, la produttività individuale, determinata dal rapporto tra la quota complessiva e il numero di dipendenti aventi diritto in proporzione al periodo lavorato nel corso dell'anno, verrà erogata in base ai risultati della scheda di valutazione approvata con Deliberazione del **Commissario Straordinario n. 159 del 28/05/2011 "Approvazione sistema di misurazione e valutazione della performance"**:

100% punteggio > a 4

80% punteggio tra 3 e 4

50% punteggio > a 2 e < a 3

0 punteggio < a 2.

b) La produttività sarà corrisposta al personale a tempo indeterminato con esclusione del personale assunto a qualsiasi altro titolo e degli incaricati di posizione organizzativa per il periodo di conferimento della stessa;

c) Le risorse finanziarie previste dall'art. 17 c. 2 lett. g):



Città di Chioggia *città d'arte*

- a) Incentivi progettazione
- b) Incentivi recupero evasione ICI ex art. 59, comma 1 lett. p) D.Lgs. 446/97 ed art. 12, comma 1, lett. b) D.L. 437/96

sono afferenti alla produttività individuale.

La retribuzione relativa alla produttività va ridefinita per i dipendenti che percepiscono, in termini di cassa, le incentivazioni di cui alle lettere a) e b) :

- Completa attribuzione se l'incentivo/compenso annuo percepito di cui alle lettere a), b) risulta inferiore od uguale a € 2.500,00;
- Corresponsione del 75% della quota di produttività derivante dalla valutazione in caso di superamento del limite di € 2.500,00;
- Corresponsione del 50% della quota di produttività derivante dalla valutazione in caso di superamento del limite di € 4.000,00.

d) L'effettiva quantificazione delle risorse di cui all'art. 15 comma 5 CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali 1.4.1999 e la loro destinazione sia correlata a specifici obiettivi/progetti di miglioramento dei servizi, con indicazione degli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione ed i sistemi di verifica a consuntivo.

L'articolo in questione recita: "In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio".

Il compenso individuale risulterà commisurato ai seguenti parametri:

- Budget massimo del progetto, assegnato sulla base del numero dei partecipanti;
- Quota individuale determinata senza distinzione di categoria e profilo professionale;
- Il Dirigente responsabile ha la facoltà di graduare la quota media per ciascun dipendente, con una variabilità del 15%, fatto salvo l'ammontare complessivo del progetto. L'incremento del 15% sarà attribuito alle figure particolarmente meritevoli, che abbiano operato in maniera determinante al raggiungimento dell'obiettivo.

Le risorse potranno essere rese disponibili solo a seguito della verifica da parte del nucleo di valutazione del rispetto del seguente percorso:

- l'Amministrazione abbia inteso intervenire per realizzare miglioramenti quali-quantitativi dei servizi;
- siano stati definiti dei progetti di miglioramento dei servizi con indicazione degli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione ed i sistemi di verifica a consuntivo;
- venga verificato e certificato, a consuntivo, da parte dei servizi di controllo interno dei livelli di risultato raggiunti.



**CAPO III
INDENNITÀ**

Art. 8

Indennità di rischio

1. La indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:

- Servizio Manutenzioni Lavori Pubblici
- Messi Notificatori e Portalettere
- Assistenti sociali

2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti/Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Trattamento Economico le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.

Art. 9

Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

3. La liquidazione delle competenze è disposta dal Dirigente competente del servizio interessato.

4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:

- Economo e/o addetto al servizio di economato;

5. L'indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

- Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
- Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
- Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;

Art. 10

Altre Indennità

1. Le parti concordano che sono attribuite le seguenti indennità previste dalla contrattazione collettiva:



INDENNITA' DI TURNO (art. 22 CCNL 14.9.2000)

Polizia Locale

INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 23 CCNL 14.9.2000)

Polizia Locale

CED

Protezione Civile Stato Civile

INDENNITA' EDUCATRICI ASILO NIDO (art. 31 CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001)

INDENNITA' CENTRALINISTI

2. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dai Dirigenti/Responsabili dei Settori interessati al Servizio Trattamento Economico.

Articolo 11 (Compensi specifiche responsabilità)

a) Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999.

1) Al personale di categoria D non titolare di posizione organizzativa od alta professionalità possono essere attribuite dal Dirigente Responsabile di Settore, le seguenti specifiche responsabilità:

A) coordinamento in via continuativa di unità organizzative semplici o gruppi di lavoro coincidenti con le singole partizioni organizzative della vigente struttura organizzativa o comunque formalmente individuate al loro interno dal rispettivo dirigente;

B) attribuzione di responsabilità del procedimento di cui alla L.241/90 particolarmente complesso sia in termini relazionali che normativi **associati di conseguimento di obiettivi / risultati specifici, di programmi / piani di attività;**

2) Al personale di categoria B e C l'indennità è riconosciuta, **nella misura massima di una unità per Settore**, soltanto laddove siano attribuiti congiuntamente i seguenti compiti:

- funzione di coordinamento di personale e/o gruppi di lavoro;
- responsabilità istruttoria, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni;
- concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Settore, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico.

3) Le specifiche responsabilità di cui ai precedenti commi, devono risultare da formale provvedimento di attribuzione del Dirigente di Settore recante i presupposti ivi richiesti e le puntuali modalità attraverso le quali le medesime potranno estrinsecarsi.

La liquidazione dell'indennità è disposta con provvedimento del Dirigente di Settore.

4) Le risorse destinate alla retribuzione delle responsabilità di cui ai commi 1 e 2 sono oggetto di verifica annuale nell'ambito della contrattazione decentrata; le risorse da destinare alla retribuzione di cui al comma 2 sono stabilite in **€ 8.750,00**.

5) Le specifiche responsabilità in oggetto sono attribuite ai dipendenti per la durata di un anno.

6) Entro 1 mese dalla scadenza del provvedimento di cui al comma 3, il Dirigente Responsabile del Settore provvede alla verifica del permanere delle condizioni organizzative che hanno determinato l'individuazione



delle posizioni con specifiche responsabilità o ne individuano delle nuove, emanando provvedimento motivato ed informando le OO.SS. e la R.S.U.

7) Qualora il dipendente, prima della scadenza del provvedimento, non sia più titolare della specifica responsabilità per effetto di mobilità interna, cessazione dal servizio ecc., il Responsabile del Settore deve predisporre il relativo provvedimento di revoca di attribuzione di specifiche responsabilità.

8) I provvedimenti di conferimento e di revoca devono pervenire al Servizio Risorse Umane per l'inserimento nel fascicolo personale del dipendente.

9) L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D è retribuito con un compenso pari ad euro 2.000,00 lordi annui, in caso di attribuzione associata delle responsabilità di cui alle lettere A) e B) e pari ad euro 1.000,00 in caso di singola attribuzione della responsabilità di cui alla lettera A) o B)

Al personale cui sia richiesto obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D è retribuito con un compenso pari ad euro 2.000,00 lordi annui, in caso di attribuzione associata delle responsabilità di cui alle lettere A) e B) e pari ad euro 1.200,00 in caso di singola attribuzione della responsabilità di cui alla lettera A) o B).

10) L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B e C è retribuito con un compenso rispettivamente pari a € 1.000,00 e € 1.250,00 lordi annui.

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

b) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/99

1) Gli incentivi, previsti dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21 gennaio 2004, sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2) La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.

3) Il compenso è determinato nella misura di € 300 annui lordi.

4) In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5) Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Dirigente Responsabile del Settore, secondo le rispettive competenze, provvede alla verifica del permanere delle condizioni organizzative che hanno determinato l'individuazione delle posizioni con specifiche responsabilità o ne individua delle nuove, emanando provvedimento motivato ed informando le OO.SS. e la R.S.U. e il Servizio Risorse Umane.



c) Indennità di staff

Trattasi dell'indennità di cui all'art. 17 c. 3 CCNL 1.4.1999.

Articolo 12

(Area delle P.O. e delle Alte Professionalità: Criteri generali per l'incentivazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ex art. 15, c. 1, l. k) CCNL 01.04.1999 ed attuazione art. 27 CCNL 14.09.2000)

1) Ad ogni tipologia di posizione organizzativa e di alta professionalità, l'indennità di posizione, tra i servizi che hanno conseguito il punteggio di almeno 2.550 punti ai sensi del vigente sistema di valutazione dei servizi, è graduata come da tabella:

art. 8 c. 1 lett. a) CCNL 31.3.1999

GRADUAZIONE POSIZIONI
Da 3.000 a 4.000 punti → € 11.000,00
Da 2.999 a 2.800 → 9.200,00
Da 2799 a 2550 → 7.000,00

2) L'indennità di risultato da corrispondere, subordinatamente alla verifica dei risultati conseguiti dall'incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità, è quantificata in una percentuale del 20% della rispettiva indennità di posizione.

3) La retribuzione di risultato di cui all'art. 10 CCNL 31.03.1999 va ridefinita per gli incaricati di P.O. ed alta professionalità che percepiscono, in termini di cassa, le incentivazioni per la progettazione, incentivi per recupero evasione ICI ex art. 59, comma 1, lett. p) D.Lgs. 446/97 ed art. 12, comma 1, lett. b) D.L. 437/96, compensi professionali all'Avvocatura civica (art. 27 CCNL 14.9.2000), compensi relativi alla definizione delle istanze di condono edilizio come segue:

- completa attribuzione se l'incentivo annuo percepito risulta inferiore ad €. 5.000,00 lordi;
- progressiva riduzione di un importo pari alla somma eccedente il limite di €. 5.000,00 annui lordi, fermo restando la corresponsione minima del 10% dell'indennità di posizione.

CAPO IV

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 13

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate



Città di Chioggia città d'arte

nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2000.

3. **Le progressioni economiche del personale all'interno delle categorie A, B, C, D sono effettuate nel rispetto del limite di spesa di cui al fondo delle risorse decentrate annuale.**
4. **Le progressione sarà effettuata con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla stipula del presente CCDI.**
5. **Alla selezione potranno partecipare:**
 - a) **i dipendenti appartenenti alle categorie A-B-C-D in ruolo il primo giorno del mese successivo alla stipula del presente CCDI, già in servizio a tempo indeterminato nel Comune di Chioggia alla data del 1.1.2013.**
 - b) **I dipendenti che abbiano conseguito una valutazione buona (votazione da 3 a 5 per il personale non incaricato di P.O. e superiore a 2,40 per gli incaricati di P.O.) espressa dal dirigente del servizio delle prestazioni individuali riferite a ciascuno degli anni 2013 e 2014 per la selezione di cui alla lettera a).**
 - c) **I dipendenti che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura negli anni 2013 e 2014 per la selezione di cui alla lettera a).**
 - d) **Effettiva presenza in servizio, per almeno 180 giorni, in ciascuno degli anni 2013 e 2014 per la selezione di cui alla lettera a) a tal fine, nel computo delle assenze, non si terrà conto di quelle per ferie, infortuni sul lavoro, obbligatorie per maternità, per congedi e permessi retribuiti e per sciopero. Nel computo delle assenze si terrà conto dei periodi di congedo straordinario per assistenza di familiare ex L. 53/2000, come da nota Ministero Funzione Pubblica del 15.1.2013 prot. 2285. Per il personale in servizio part- time verticale, le presenze verranno conteggiate in proporzione alle giornate lavorative dovute.**

CAPO V

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14

Norma di principio

1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.

2. Le disposizioni sulle materie di cui al precedente comma contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi cessano di produrre i propri effetti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto.



Art. 15

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

CAPO VI

**ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA**

Art. 16

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – individuato annualmente dall'Amministrazione – il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.

2. Il personale interessato all'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario è quello preposto ai servizi di assistenza al Consiglio e alla Giunta, i dipendenti a tempo indeterminato degli uffici di staff degli organi di governo e l'autista del Sindaco.

3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. 66/2003 art. 4 commi 2, 3 e 4.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

CAPO VII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 17

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da



uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 18

Norme finali

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.

Art. 19

(Utilizzo fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2015)

Il totale delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015, individuate in € **1.452.257,06**, è utilizzato per far fronte alla gestione dei seguenti istituti contrattuali:

RIPARTIZIONE FONDO

	PREVISIONE
Progressioni – Classificazioni Pers.	390.000,00
Progressioni orizzontali CCDI 2015	15.000,00



Città di Chioggia *città d'arte*

Indennità di comparto	105.000,00
Indennità varie	138.000,00
Art. 17 CCNL 1.4.1999	47.000,00
Posiz. Organizzative	220.000,00
Produttività Individuale e progetto "Notte dell'ultimo dell'anno"	332.792,23
Progettazione e Pianificazione Interna	74.000,00
Avvocatura	56.000,00
Inc. ICI	27.860,00
Compensi ISTAT	4.000,00
Progetti strumentali	42.604,83
TOTALE	1.452.257,06

1. Con riferimento alla quota di € 105.000,00 destinata alla voce INDENNITA' DI COMPARTO, la stessa è utilizzata per il pagamento dell'indennità di cui all'art. 33 CCNL 22.1.2004;
2. Con riferimento alla quota di € 138.000,00 destinata alla voce INDENNITA' VARIE, la stessa è utilizzata per il pagamento delle indennità di cui agli artt. 8 - 9 - 10 del CCDI;
3. Con riferimento alla quota di € 47.000,00 destinata al finanziamento dell'indennità ex art. 17 CCNL 1.4.1999 e 11 del CCDI, la stessa è utilizzata nel seguente modo:

- COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

L'indennità è corrisposta al personale di categoria D, B e C negli importi e con le modalità di cui all'art. 11 del presente CCDI;



Città di Chioggia *città d'arte*

L'indennità di € 300,00 annui, prevista dall'art. 36 CCNL 22.1.2004, è corrisposta al personale di categoria B e C negli importi e con le modalità di cui all'art. 11 del presente CCDI;

- INDENNITA' DI STAFF

Trattasi dell'indennità di cui all'art. 17 c. 3 CCNL 1.4.1999

4. con riferimento alla quota di euro **390.000,00** destinata alla voce PROGRESSIONI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, la stessa è destinata alla remunerazione del LED ed alla corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria attuata nell'anno 2000 e alla progressione economica attuata nel corso dell'anno 2002, alla progressione economica attuata nel corso dell'anno 2004 e alla progressione economica attuata nel corso dell'anno 2007;
5. con riferimento alla quota di euro **15.000,00** destinata alla voce PROGRESSIONI ORIZZONTALI CCDI 2015, la stessa è destinata alla remunerazione delle progressioni economiche del personale all'interno delle categorie A, B, C, D di cui all'art. 13 comma 5 lett. a) del presente CCDI;
6. con riferimento alla quota di euro **74.000,00** destinata alla voce PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE INTERNA, la stessa è destinata ad incentivare l'attività di progettazione e pianificazione interna, previa adozione di Regolamento per la ripartizione del fondo incentivante al personale dipendente conforme al mutato contesto normativo, modificativo dell'attuale Regolamento approvato con D.G. n. 57/2005 e ss.mm.ii;
7. con riferimento alla quota di euro **56.000,00** destinata alla voce AVVOCATURA, la stessa è destinata ad incentivare l'attività dell'avvocatura civica ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.9.2000, come disciplinato con il Regolamento per il funzionamento dell'Avvocatura Civica dell'Ente, approvato con D.G. n. 275 del 30/12/2014 e modificato con D.G. n. 47 del 20/03/2015;

Compensi avvocati derivanti da sentenze con spese compensate (stanziamento massimo ex art. 8 del vigente Regolamento per il funzionamento dell'Avvocatura Civica dell'Ente)

€ 19.393,31



Compensi avvocati non derivanti da sentenze con spese compensate	€ 36.606,69
--	-------------

8. con riferimento alla quota di euro **220.000,00** destinata alla voce AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, la stessa è destinata alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato.
9. la quota di € **27.860,00** INCENTIVAZIONI ICI è destinata a finanziare l'attività di cui al D. Lgs. 446/97, recupero evasione ICI, con le modalità previste dal vigente Regolamento per l'erogazione dell'incentivo ICI al personale dipendente, approvato con D.G. n. 350 del 03/07/2003 e n. 28 del 06/02/2004;
10. La quota di € **4.000,00** COMPENSI ISTAT è destinata a finanziare l'attività di rilevazione compiuta dal personale interno per le statistiche
11. La distribuzione della quota di € 330.792,23 è finalizzata all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi in relazione al merito ed all'impegno individuale, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di produttività e qualità assegnati ai diversi settori dal piano degli obiettivi approvato con Deliberazione di Giunta n. 102 del 15.5.2015 e s. m. i. "Approvazione P.E.G. - P.D.O. - Piano della Performance anno 2015".

Il progetto "Notte dell'ultimo dell'anno", che coinvolgerà personale della Polizia Locale e del Settore Promozione del Territorio è finanziato con un budget di € 2.000,00.

Ai sensi dell'art. 7 del presente CCDI, la produttività sarà corrisposta al personale a tempo indeterminato con esclusione del personale assunto a qualsiasi altro titolo e degli incaricati di posizione organizzativa per il periodo di conferimento della stessa.

La produttività per il personale che ha preso parte a progetti strumentali di cui al successivo punto 12 sarà proporzionalmente ridotta del compenso percepito per la realizzazione di tali progetti.



12. Le parti concordano che le risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999, stanziato nel bilancio 2015, vengano destinate nella misura di euro € 42.604,83 ai seguenti obiettivi di sviluppo o di mantenimento, come da parere ARAN prot. 19528 del 5.6.2015, **consistenti in nuovi servizi, mantenimento o accrescimento di quelli esistenti** e comportanti un aumento delle prestazioni del personale in servizio, assegnati formalmente ai settori interessati dai progetti in questione Deliberazione di Giunta n.102 del 15.5.2015 e s.m. i.

- Istituzione Ufficio SUAP (Sportello Unico Attività Produttive);
- Attività ed incombenze connesse al mantenimento dell'Ufficio del Giudice di Pace nel Comune di Chioggia di cui al D.L. n. 156 del 7 settembre 2012 "Revisione delle circoscrizioni giudiziarie – Uffici del Giudice di Pace";
- Dorsale cicloturistica Torino Venezia
- Sperimentazione ed istituzione del Nucleo Operativo Autotrasporto del Comando di Polizia Locale

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti concordano che i dipendenti appartenenti alle categorie A-B-C-D, che non abbiano effettuato la progressione economica di cui all'art. 13 comma 5 lett. a), in ruolo alla data del 1.12.2017 e già in servizio a tempo indeterminato nel comune di Chioggia alla data del 1.1.2015, concorreranno alla progressione economica del personale con decorrenza 1.12.2017.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti concordano che le modificazioni effettuate dal presente CCDI di istituti finanziati con risorse stabili, a regime troveranno copertura finanziaria con le risorse stabili.