



Comune di Curtarolo  
Provincia di Padova

**Contratto collettivo decentrato integrativo (Ccdi)  
per il triennio 2019 - 2021**

**E**

**Destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la  
produttività per l'anno 2019**

Premesso che:

- a) dagli incontri di delegazione trattante indetti per definire il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019 – 2021 ed il contratto decentrato per la destinazione delle risorse dell'annualità economica 2019 - è stata concordata l'ipotesi di contratto sottoscritta in data 16 aprile 2019;
- b) il Presidente della Parte Pubblica ed il Responsabile dei Servizi Finanziari hanno predisposto rispettivamente la Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria ai sensi dell' art.40 comma 3 ter del D.Lgs. 165/2001;
- c) il Revisore Unico dei Conti in data 14/5/2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio ai sensi dell' art.40/bis- comma 1 – D.Lgs. 165/2001;
- d) la giunta comunale con deliberazione n. 40 in data 21/5/2019 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

SI SOTTOSCRIVE IN VIA DEFINITIVA

l'allegato Contratto Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019 – 2021 ed il contratto decentrato per la destinazione delle risorse dell'annualità economica 2019 - del personale del Comune di Curtarolo.

Curtarolo, 24/5/2019

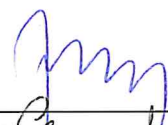
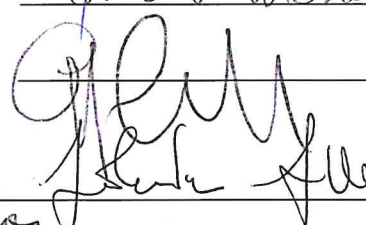
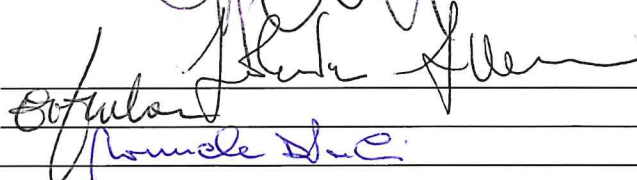
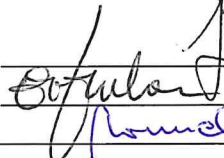
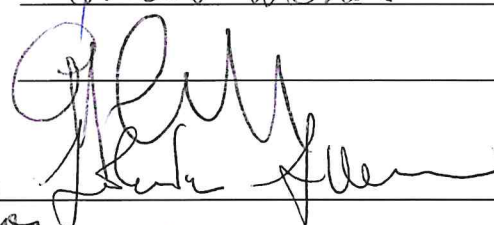
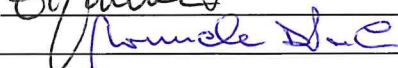
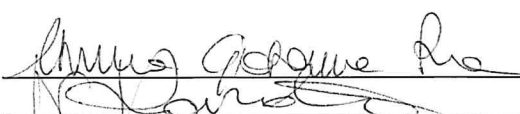
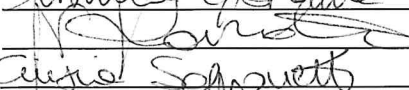
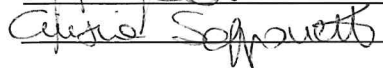
La Delegazione di parte pubblica:

Segretario Generale – dott.ssa Forlin Luigia Maria (Presidente)  
Resp. Area Trib. e Amm.- dott. Carmelo Mazzola (Componente)  
Resp. Area Serv. Fin. alla Persona- dott. Giorgio Casonato  
(Componente)

La Delegazione di parte sindacale:

|                   |                          |
|-------------------|--------------------------|
| Livorno Salvatore | OO.SS. Territoriale UIL  |
| Furlan Ettore     | OO.SS. Territoriale CISL |
| De Paolis Manuela | OO.SS. Territoriale CGIL |

Rappresentanza Sindacale Unitaria  
Piva Maria Giovanna  
Roverato Nadia  
Saggionetto Cinzia

  
Luigi Forlin  
  
Carmelo Mazzola  
  
Giorgio Casonato  
  
Salvatore Livorno  
  
Ettore Furlan  
  
Manuela De Paolis  
  
Maria Giovanna Piva  
  
Nadia Roverato  
  
Cinzia Saggionetto





# Comune di **CURTAROLO**

## Provincia di Padova

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

#### INDICE:

|   |    |
|---|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....  | 5  |
| CAPO I – Disposizioni Generali .....  | 5  |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....  | 5  |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....   | 5  |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....  | 5  |
| Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....   | 5  |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....   | 6  |
| CAPO I – Risorse e Premialità .....   | 6  |
| Art. 6 – Quantificazione delle risorse .....  | 6  |
| Art. 7 – Strumenti di premialità .....  | 6  |
| CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse .....   | 7  |
| Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....                                | 7  |
| CAPO III – Progressione economica orizzontale .....   | 7  |
| Art. 9 – Criteri generali .....   | 7  |
| CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità ..... | 7  |
| Art. 10 – Principi generali .....   | 7  |
| Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018)) .....  | 8  |
| Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità .....   | 9  |
| Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità .....   | 11 |
| CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....  | 11 |
| Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....   | 11 |
| CAPO VI – Performance e Premio individuale .....  | 13 |
| Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale .....   | 13 |
| Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....        | 14 |
| Art. 17 – Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa .....  | 14 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....  | 15 |
| CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro .....  | 15 |
| Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....   | 15 |
| Art. 19 – Reperibilità .....  | 15 |
| Art. 20 – Lavoro straordinario .....  | 16 |
| Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale .....  | 16 |
| Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro .....  | 16 |
| Art. 23 – Orario multiperiodale .....   | 16 |



# Comune di **CURTAROLO**

Provincia di Padova

---

|  |    |
|--|----|
| Art. 24 – Personale comandato o distaccato .....   | 16 |
| Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale .....  | 17 |
| Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....                                       | 17 |
| Art. 27 – Lavoro somministrato .....   | 17 |
| Art. 28 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in<br>Convenzione ..... | 17 |
| CAPO III – Welfare integrativo .....   | 17 |
| Articolo 29 - Le attività del “welfare integrativo” .....  | 17 |
| CAPO IV – Disposizioni Finali .....  | 17 |
| Allegato "A"   |    |
| Definizione Delle Procedure Per Le Progressioni Economiche All'interno Delle Categorie.....                | 18 |
| Allegato "B"   |    |
| Individuazione Indennità Condizioni di Lavoro .....  | 20 |
| Allegato "c"   |    |
| Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità .....   | 21 |





# Comune di **CURTAROLO**

## Provincia di Padova

---

### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **CAPO I – Disposizioni Generali**

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

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

##### **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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e **sino al 31 dicembre 2021**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno;
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 potranno richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

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

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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; nel qual 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
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, solo con il consenso delle parti interessate.

5



# Comune di CURTAROLO

## Provincia di Padova

### Art. 5 - Sviluppo delle attività formative

In sede di definizione del bilancio o, se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione una somma pari almeno all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, fatto salvo il rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie.

L'importo complessivo come sopra quantificato, salva l'ipotesi di organizzazione di programmi di formazione che coinvolgano più aree, è assegnato ai Responsabili in misura proporzionale al personale di ciascuna area. I responsabili avranno cura di disporre i programmi di formazione, o comunque l'autorizzazione ai dipendenti alla partecipazione di corsi formativi, sulla base delle effettive esigenze di aggiornamento, assicurando di norma pari opportunità formative a tutto il personale.

I responsabili dei servizi potranno richiedere l'incremento del fondo, nel rispetto dei vincoli di legge, o la redistribuzione delle somme a fronte di sopravvenute esigenze o modifiche organizzative.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### 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 di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili potranno essere stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta Comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3-5 del CCNL 21/05/2018.

#### 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), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018;
  - d) le progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018;





# Comune di **CURTAROLO**

## Provincia di Padova

---

- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21/5/2018.

### **CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

#### **Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i criteri contenuti nel Regolamento di Misurazione e Valutazione della Performance;

### **CAPO III – Progressione economica orizzontale**

#### **Art. 9 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, sulla base delle risorse destinate a tale titolo dalla contrattazione decentrata, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

### **CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**

#### **Art. 10 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O., sentita la Conferenza dei Responsabili di Settore;
5. 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;



# Comune di CURTAROLO

## Provincia di Padova

6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, 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 Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

### **Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018))**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio:
    - euro 1,36;
  - Espletamento di attività disagiata:
    - euro 1,64.
  - Espletamento di maneggio valori:
    - euro 1,00;
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente più attività sopra indicate, la cui causale deve essere nettamente diversa, l'indennità è data dalla somma delle singole voci per un massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

#### **3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

#### **3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]*





# Comune di CURTAROLO

## Provincia di Padova

- attività lavorativa prestata all'esterno e svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
- attività lavorativa che comporta esposizioni a situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità, a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro

### 3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale, o altri dipendenti individuati dai Responsabili di Area.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni, sentita la Conferenza dei Responsabili di Area, secondo la scheda in allegato al presente accordo (all. B);

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei parametri indicati al comma 1 sulla scorta della dichiarazione del Responsabile di Area in relazione ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività indennizzata.

### Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene riconosciuta annualmente e liquidata mensilmente, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, 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, sentita la Conferenza dei Responsabili di Area. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
  - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.



# Comune di CURTAROLO

Provincia di Padova

2. L'attribuzione delle specifiche responsabilità avviene applicando i seguenti criteri:

➤ Individuazione del grado di complessità del procedimento:

Si definiscono complessi i procedimenti che comportano almeno cumulativamente:

- (1) specializzazione e concorso decisionale;
- (2) elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;
- (3) discrezionalità amministrativa o tecnica;
- (4) relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni.

➤ valutazione e attribuzione del punteggio:

La complessità dei procedimenti assegnati viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i procedimento/i (punti 1 = grado basso, punti 2 = grado medio, punti 3 = grado elevato).

Punteggio massimo attribuibile: punti 12.

- a) Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i – Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici: punti 1, 2 o 3;
- b) Implicazioni del/i procedimento/i o assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo del comune, con conseguente necessità di coordinamento con il resto della struttura - Livello di incidenza nel supporto tecnico alle decisioni dell'Ente: punti 1, 2 o 3;
- c) Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato (grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento): punti 1, 2 o 3;
- d) Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni: punti 1, 2 o 3.

Si ritiene complesso il procedimento che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.

Gli importi dell'indennità per specifiche responsabilità sono determinati sulla base dell'entità del fondo annuo complessivamente disponibile e graduati in base ai punteggi assegnati secondo i criteri di seguito indicati:

| Punteggio                   | Importo annuo lordo |
|-----------------------------|---------------------|
| punteggio da 7 a 8 punti:   | € 1.200,00          |
| punteggio da 9 a 10 punti:  | € 1.500,00          |
| punteggio da 11 a 12 punti: | € 2.000,00          |

3. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al precedente comma 2, nel provvedimento con cui è attribuita la responsabilità di procedimento, il Responsabile del Settore competente deve dare atto che si tratta di procedimento complesso nonché esplicitare la "pesatura" dello stesso sulla base dei criteri riportati nel precedente comma.

4. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.





# Comune di CURTAROLO

## Provincia di Padova

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzione e cessazione).

### Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- competete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, gli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui sopra è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 per le specifiche responsabilità attribuite agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe;
- € 300,00 per le specifiche responsabilità attribuite agli Ufficiali Elettorali;
- € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
- € 300,00 per i compiti di responsabilità attribuite agli archivisti informatici
- € 300,00 per i compiti di responsabilità attribuite agli addetti all'URP
- € 300,00 per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate di norma mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), in caso di assunzione e/o cessazione e sono riproporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

### CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

#### Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.



# Comune di CURTAROLO

## Provincia di Padova

### **Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.**

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

### **Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL**

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- incentivi IMU-TARI (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018)
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003).

Il beneficio di cui all'art. 1 comma 1091 Legge 145/2018 non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

### **Art. 14.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011**

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012.

Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.





# Comune di CURTAROLO

## Provincia di Padova

### CAPO VI – Performance e Premio individuale

#### Art. 15 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono quelle indicate nel Regolamento della performance;
2. In attuazione dell'art. 68 comma 3 e dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018, si dispone quanto segue:
  3. Performance Individuale:
    - alla performance individuale è attribuita una percentuale pari al 30% delle risorse come previste dall'art. 68 comma 3 del CCNL 21/05/2018;
    - ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" secondo i seguenti criteri (art. 69):
      - a. la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
      - b. la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 5% (percentuale arrotondata aritmeticamente) del numero totale dei dipendenti interessati da valutazione positiva nell'anno di riferimento.
  2. Performance Organizzativa:
    - 2.1. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa: le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
    - 2.2. Il budget è composto dalle economie risultanti dal totale del fondo per la produttività dedotte le specifiche indennità, compresa l'indennità di comparto, e il fondo per la performance individuale.
    - 2.3. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.
    - 2.4. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.
  3. Valutazione individuale: ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, e dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà presentare ricorso all'Organismo di Valutazione, che previa audizione del ricorrente e dopo aver consultato il Segretario Comunale in merito, può confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.



# Comune di CURTAROLO

Provincia di Padova

## Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

1. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, riproporzionata al periodo di incarico;
4. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

## Art. 17 – Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 18 CCNL 21/05/2018 e/o da specifiche disposizioni di legge, sulla base dei specifici regolamenti adottati dall'Ente.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2016/2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti pattuiscono che i relativi incentivi, quantificati secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, con l'applicazione del seguente sistema di perequazione proporzionato all'importo complessivo annuo degli incentivi spettanti:

| Incentivi di legge     | Riduzione retribuzione di risultato |
|------------------------|-------------------------------------|
| Fino a 5.000 euro      | Zero                                |
| Da 5.001 a 7.000 euro  | 3%                                  |
| Da 7.001 a 10.000 euro | 5%                                  |
| Oltre 10.000 euro      | 8%                                  |





# Comune di CURTAROLO

## Provincia di Padova

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

##### Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

##### Art. 19 – Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. 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.

15



# Comune di CURTAROLO

## Provincia di Padova

---

### Art. 20 – Lavoro straordinario

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue.

### Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

### Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

E' prevista la flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico.

Per la disciplina dell'istituto dell'orario flessibile si rinvia alle circolari adottate in materia di orario di lavoro.

### Art. 23 – Orario multiperiodale

Non si applica l'orario multiperiodale.

Nel caso di necessità le parti concordano di riconvocarsi per disciplinare la materia.

## CAPO II – Discipline Particolari

### Art. 24 – Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.





# Comune di CURTAROLO

## Provincia di Padova

### Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

### Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno sei mesi di servizio effettivi.

### Art. 27 – Lavoro somministrato

Fatto salvo quanto già previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, stanziate nel contratto di somministrazione, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi.

### Art. 28 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

## CAPO III – Welfare integrativo

### Articolo 29 - Le attività del "welfare integrativo"

Non essendovi disponibilità già stanziate dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione qualora la normativa lo consenta.

## CAPO IV – Disposizioni Finali

### Art. 30 - Clausola finale

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.



# Comune di CURTAROLO

Provincia di Padova

Allegato "A"

## DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
  - a. **Punti 80** – media aritmetica della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure.  
In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, la valutazione per l'anno di assenza sarà pari a zero.
  - b. **Punti 20**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi.
5. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto;
6. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti a mezzo della loro pubblicazione all'Albo dei dipendenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.





# Comune di **CURTAROLO**

## Provincia di Padova

---

Allo stesso modo si procede per il personale assunto tramite procedura di mobilità.

9. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
10. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 1, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.
11. In caso di parità di punteggio, la progressione economica verrà riconosciuta secondo il seguente ordine di priorità:
  - a. a chi ha avuto il punteggio di valutazione più elevato nell'ultimo anno del triennio preso in esame;
  - b. in caso di ulteriore parità di punteggio, al dipendente che ha più permanenza nella posizione economica in godimento;
  - c. in caso di ulteriore parità di punteggio, al dipendente più anziano di età;
  - d. in caso di ulteriore parità di punteggio, al dipendente che è stato più presente in servizio in senso assoluto.



Comune di **CURTAROLO**  
Provincia di Padova

Allegato "B"

**Individuazione Indennità Condizioni di Lavoro**

**CONDIZIONI DI LAVORO ANNO \_\_\_\_**

Settore/Area

Ufficio

**DIPENDENTE**

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

|                           |   | Assegnazione |
|---------------------------|---|--------------|
| <b>ATTIVITÀ A RISCHIO</b> | utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute. | SI/NO        |
| <b>ATTIVITÀ DISAGIATE</b> | attività lavorativa prestata all'esterno e svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);   | SI/NO        |
|                           | attività lavorativa che comporta esposizioni a situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità, a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro                       | SI/NO        |
| <b>MANEGGIO VALORI</b>    | Economo comunale;   | SI/NO        |
|                           | Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale, o altri dipendenti individuati dai Responsabili di Area.  | SI/NO        |

Comune \_\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

Il Lavoratore

20

Sh. Alvaro Ab. @





Comune di **CURTAROLO**  
Provincia di Padova

Allegato "C"

**Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità**

**SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO \_\_\_\_**

Settore/Area

Ufficio

**DIPENDENTE**

Cognome

Nome

Profilo Professionale

Categoria

|   | Descrizione   | "pesatura"<br>del/i<br>procedimento/i |
|---|---|---------------------------------------|
| Grado di<br>complessità dei<br>procedimenti | 1) Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i – Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici: punti 1, 2 o 3;   |                                       |
|   | 2) Implicazioni del/i procedimento/i o assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo del comune, con conseguente necessità di coordinamento con il resto della struttura - Livello di incidenza nel supporto tecnico alle decisioni dell'Ente: punti 1, 2 o 3; | —                                     |
|   | 3) Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato (grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento): punti 1, 2 o 3;  |                                       |
|   | 4) Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni: punti 1, 2 o 3.  |                                       |
|   | Totale  |                                       |

Legenda: (punti 1 = grado basso, punti 2 = grado medio, punti 3 = grado elevato) Punteggio massimo attribuibile: punti 12.

Comune \_\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

Il Lavoratore



# Comune di **CURTAROLO**

Provincia di Padova

---

---

*[Handwritten signatures in blue ink]*



**Comune di Curtarolo**  
Provincia di Padova

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI CURTAROLO  
RELATIVO AI CRITERI DI UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER L'ANNO 2019**

Dato atto che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il comparto Funzioni Locali, relativo al triennio 2016-2018;

Richiamato il Contratto Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2019 – 2021;

Visto l'art. 8 comma 1 del CCNL del 21/05/2018 che stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) dell'art. 7, comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;

Vista la determinazione dell'area II n. 56 del 19.03.2019 con la quale si è provveduto a determinare le risorse stabili e variabili del fondo per l'anno 2019 in € 80.167,18;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 26.03.2019 relativa alle linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019;

**Ciò premesso e considerato**

**Le parti procedono alla definizione del Contratto Decentrato Integrativo per la ripartizione delle Risorse Decentrate 2019;**

**COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2019**

Le parti prendono atto che il Fondo risorse decentrate per l'anno 2019 è stato costituito con determinazione dell'area II n. 56 del 19.03.2019 € 80.167,18, così come illustrato nei prospetti allegati.

Le parti danno atto che nella definizione delle risorse variabili per l'anno 2019 sono inserite le somme derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale:

- o risorse derivanti dal recupero dell'ICI (per un importo presunto € 150,00);
- o risorse relative agli incentivi per funzioni tecniche (ex art. 113, D.Lgs. n. 50/2016) sulla base dei criteri contrattati in data 29.03.2018 e del relativo regolamento, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 11.12.2017 e la cui quantificazione avverrà a consuntivo;
- o incentivazioni IMU sulla base delle disposizioni della legge di bilancio 2019.



## UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO

Le parti concordano:

- di dare applicazione all'istituto delle progressioni economiche orizzontali così come previsto nell'accordo di contrattazione decentrata sottoscritto il 12/10/2017 e di destinare per l'anno 2019 la somma di € 4.773,00 per le progressioni orizzontali per il personale di categoria D, secondo le procedure di selezione definite nel Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2019 – 2021- Allegato "A";
- di dare atto che le somme destinate alla performance sono da distribuirsi secondo le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance individuale;
- di dare atto che tra le risorse variabili sono ricomprese le somme derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale:
  - o risorse derivanti dal recupero dell'ICI (per un importo presunto € 150,00);
  - o risorse relative agli incentivi per funzioni tecniche (ex art. 113, D.Lgs. n. 50/2016) sulla base dei criteri contrattati in data 29.03.2018 e del relativo regolamento, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 11.12.2017 e la cui quantificazione avverrà a consuntivo;
  - o incentivazioni IMU sulla base delle disposizioni della legge di bilancio 2019.

Le parti prendono atto della costituzione e dell'utilizzo del fondo risorse decentrate del personale per l'anno 2019 così come illustrata nei prospetti allegati.

Per quanto non previsto e non in contrasto con il presente accordo, nonché con le previsioni legislative vigenti, resta confermata la disciplina dei contratti collettivi decentrati di lavoro già stipulati.

Le parti sottoscrivono il presente atto:

La Delegazione di parte pubblica:

Segretario Generale – dott.ssa Forlin Luigia Maria (Presidente)

Resp. Area Trib. e Amm.- dott. Carmelo Mazzola (Componente)

Resp. Area Serv. Fin.alla Persona- dott. Giorgio Casonato (Componente)

La Delegazione di parte sindacale:

Livorno Salvatore OO.SS. Territoriale UIL

Furlan Ettore OO.SS. Territoriale CISL

De Paolis Manuela OO.SS. Territoriale CGIL

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Piva Maria Giovanna

Roverato Nadia

Saggionetto Cinzia

The block contains three sets of handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The first set corresponds to the public delegation (Segretario Generale, Resp. Area Trib. e Amm., Resp. Area Serv. Fin.), the second set to the syndicate delegation (Livorno Salvatore, Furlan Ettore, De Paolis Manuela), and the third set to the unitary syndicate representation (Piva Maria Giovanna, Roverato Nadia, Saggionetto Cinzia).