



**COMUNE DI CORDIGNANO**  
PROVINCIA DI TREVISO

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
2016-2018**

Il giorno sette (7) del mese di dicembre (12) dell'anno duemilasedici (2016), presso la sede del Comune di Cordignano si è riunita la seguente delegazione trattante per la sottoscrizione della preintesa dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle vigenti disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro:

Delegazione trattante di parte pubblica nelle persone:  
Dr. Fontan Rolando – Segretario comunale – Presidente  
Tavian Mario – Responsabile 1<sup>a</sup> U.O. - Componente

R.S.U. nelle persone:  
Buriola Moira  
Coan Raffaella  
Piccoli Donatella  
Posocco Patrizia

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:  
Lopin Alberto – CGIL FP *assente*  
Carraretto Silvia – CISL FP *assente*  
Meneghello Roberto – UIL FPL

---

## TITOLO I

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

#### **ART. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'1.1.2016.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. A tal fine le parti si incontreranno di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **ART. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

### **ART. 4 – Servizi pubblici essenziali – Prestazioni indispensabili e contingenti di personale**

1. Le parti nell'ambito dei servizi essenziali di cui all'art. 1, comma 1, del CCNL 1994-1997, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili previste dal comma 2 del sopra citato art. 1, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionali tutelati.
2. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 1, comma 2, CCNL 1994-1997, inerenti ai servizi pubblici essenziali previsti dall'art. 1, comma 1, CCNL 1994-1997:
  - a) Il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle morti se lo sciopero ricade in giornata pre o post festiva.
  - b) Il servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.
  - c) Il servizio di pronto intervento come previsto dal Regolamento del servizio di pronta reperibilità.
  - d) Il servizio di polizia municipale limitatamente a trattamenti sanitari obbligatori.
  - e) Il servizio di distribuzione pasti.Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei periodi indicati dalla normativa nazionale di settore.
3. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate:

SERVIZIO	NUMERO ADDETTI
Stato civile – elettorale	1
Pronto intervento	1
Polizia municipale	1
Distribuzione pasti anziani	1

4. Il Responsabile del servizio individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti, i nominativi dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni.
5. Il Responsabile del singolo servizio provvederà ad informare l'utenza sulla possibile non erogazione del servizio.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **ART. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

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

#### **ART. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite fra i lavoratori secondo i seguenti parametri generali:
  1. assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno
  2. assenze dal servizio
  3. categoria di appartenenza
  4. regime orario del rapporto di lavoro (in via esemplificativa  $36/36=1$ ,  $18/36=0,5$ )
  5. risultanze della valutazione individuale.
2. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori neo assunti, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, per tutto il periodo di prova in caso di mancato superamento dello stesso.  
I lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla ripartizione delle risorse solo nel caso l'assunzione sia per un periodo non inferiore a sei mesi.  
Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 60 giorni lavorativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.
3. Il compenso individuale dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una

base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ad essa si detraggono tutte le assenze, ad esclusione delle seguenti fattispecie:

- a) congedo ordinario;
- b) permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- c) riposo compensativo e recupero lavoro straordinario;
- d) donazione sangue, donazione midollo osseo e donazione organi;
- e) permessi sindacali;
- f) congedo maternità nei limiti del testo coordinato del D.L. 6.7.2012, n. 95 art. 5 "Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni (11-ter "Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo per maternità, di paternità e parentale);
- g) permessi legge 104/1992;
- h) assenze per infortuni sul lavoro;
- i) assenze correlate a gravi patologie come definite dal CCNL (emodialisi, chemioterapia, trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS).

4. L'appartenenza alle diverse categorie contrattuali implica l'applicazione dei seguenti coefficienti:

- Cat. A indice 1
- Cat. B indice 1,30
- Cat. C indice 1,50
- Cat. D indice 1,80 (non titolare di posizione organizzativa).

5. Il fondo sarà ripartito tra i lavoratori in modo direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta.

6. La quota di produttività individuale verrà pertanto calcolata moltiplicando la valutazione ricevuta per il coefficiente relativo alla categoria di appartenenza. Il valore individuale così ottenuto, rettificato in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi precedenti, andrà sommato a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di produttività. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente determinata moltiplicando il quoziente stesso per ciascun valore individuale.

7. La valutazione dovrà essere effettuata entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello cui si riferisce. Copia della scheda di valutazione dovrà essere consegnata a ciascun dipendente che ne rilascerà ricevuta in calce; per i dipendenti non in servizio si procederà per il tramite del servizio postale.

8. I compensi saranno liquidati entro 60 giorni dalla conclusione delle procedure di cui ai commi precedenti.

9. I lavoratori potranno, nel termine di 10 giorni dal ricevimento della propria scheda di valutazione, inoltrare motivato ricorso all'Organismo di Valutazione che dovrà, sentito il lavoratore, a sua volta pronunciarsi nei successivi 20 giorni. Nel caso in cui il lavoratore non intenda presentare ricorso potrà restituire al Responsabile di servizio la propria scheda controfirmata per accettazione.

10. Fino alla stipula del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito".

#### **ART. 7 - Destinazione e finalità delle risorse finanziarie.**

1. Le parti, nei limiti del fondo determinato dall'Amministrazione comunale, individuano con cadenza annuale, la destinazione delle risorse da utilizzare per:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;

- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) 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. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.
- d) per il piano di performance.

### **CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **ART. 8 - Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno due anni di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
5. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello della valutazione.

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

#### **ART. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

#### **ART. 10 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata in € 30,00 dal vigente CCNL (art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004).
2. La predetta indennità va erogata in misura proporzionale al regime orario del rapporto di lavoro e per il periodo di effettiva esposizione al rischio, rapportandola a 1/26 pro die.
3. Si individuano le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale rispetto alle figure professionali presenti presso questo Ente alle quali compete l'indennità rischio:
  - Impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose;
  - Esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, olii e loro derivati;
  - Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
  - Attività di necroforo;
  - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
  - Utilizzo di affettatrici, coltelleria e qualsiasi attrezzatura da taglio.
4. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

#### **ART. 11 – Indennità di maneggio valori**

1. Il personale adibito in via continuativa al maneggio valori, cui conseguentemente compete la corresponsione dell'indennità disciplinata dal presente articolo, è il seguente:
  - Economo comunale
2. L'indennità giornaliera è pari a € 1,00.
3. L'indennità di cui sopra viene corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al relativo servizio e viene erogata con cadenza annuale sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità in oggetto compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.

## ART. 12 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti, di cat. A, B e C, che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata", al di fuori della reperibilità competente, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di disagio determinata in € 30,00 per ogni intervento, nel limite massimo di € 360,00 annui pro capite.
2. L'indennità di cui al comma 1) compete esclusivamente nei seguenti casi:
  - a) la prestazione richiesta deve essere, motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per:
    - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
    - fronteggiare guasti e/o malfunzionamenti di impianti che possano pregiudicare il regolare svolgimento di manifestazioni e/o utilizzo di locali comunali o strumenti in dotazione agli stessi;
  - b) il dipendente deve essere stato chiamato fuori dell'orario di servizio;
  - c) la prestazione è stata richiesta dai soggetti autorizzati di norma i Responsabili di servizio.
3. Inoltre ai dipendenti di cat. A, B e C che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso alla peculiarità del tipo di servizio competono le seguenti indennità:

disagi connessi all'orario frazionato inerente la particolare tipologia del servizio di trasporto scolastico	Importo mensile € 30,00
disagi connessi alla prestazione lavorativa in più sedi di lavoro	Importo mensile € 30,00
disagi connessi a garantire il servizio di stato civile nei casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile	Importo annuo € 100,00

4. L'indennità di cui al punto 3) va erogata in misura proporzionale al regime orario del rapporto di lavoro e per il periodo di effettiva esposizione al disagio, rapportandola a 1/26 pro die.
5. L'erogazione dell'indennità avviene di norma trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di servizio entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

## Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità ( art.17, co.2 lett. i) CCNL 1.4.1999)

1. Le indennità annuali per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale e responsabile dei tributi sono attribuite sulla base degli specifici incarichi conferiti e sono quantificate in € 100,00 per ogni delega attribuita, fino ad un massimo di € 300,00.
2. Le indennità di cui al punto precedente competono in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo incarico attribuito o cessato in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

#### **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 1.4.1999)**

1. L'indennità prevista compete al personale dell'ente appositamente ed esclusivamente individuato dai competenti Responsabili di servizio 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. Il numero dei conferimenti viene determinato dalla Conferenza dei Responsabili di Servizio con il coordinamento del Segretario comunale.
2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto, adeguatamente motivato e deve indicare espressamente la tipologia di responsabilità riconosciuta, fra quelle indicate nel comma successivo.
3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
  - a) responsabilità istruttorie, con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto; compenso annuale massimo attribuibile € 1.500,00;
  - b) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile del Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del diploma di laurea, compenso massimo attribuibile € 2.000,00;
  - c) concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile del Servizio, che implica conoscenze di tipo specialistico; compenso annuale massimo attribuibile € 500,00;
  - d) coordinamento squadra operai, compenso annuale massimo attribuibile € 500,00;
  - e) attività di presidio di minori durante il trasporto scolastico come da art. 4 del vigente Regolamento comunale del servizio di trasporto scolastico, compenso massimo attribuibile € 500,00;
  - f) gestione procedura antimafia, compenso massimo attribuibile € 400,00.
4. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo, nel limite massimo pari ad € 8.250,00, adeguando proporzionalmente gli importi sopra determinati in base alle variabili suddette.
5. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo incarico attribuito o cessato in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### **Art. 15 – Indennità di reperibilità**

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente in base a quanto comunicato dal competente Responsabile del servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

## **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

## **CAPO VI – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 17 – Personale in gestione associata**

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

### **Art. 18 – Disciplina del premio di efficienza – piani razionalizzazione**

Le parti riconoscono la possibilità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, comma 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011.

### **Dichiarazione Congiunta n. 1**

Le parti, in considerazione del ritardo accumulato per la sottoscrizione del nuovo CCNL e in relazione al protocollo sottoscritto tra il Ministero della Funzione Pubblica, le Autonomie e le OO.SS. il 10.5.2012, convengono che il sistema delle relazioni sindacali a livello decentrato deve concorrere alla razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, attraverso la partecipazione consapevole dei lavoratori, mediante le rispettive rappresentanze.

A tal fine assumono valore i seguenti principi:

- il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni secondo modalità coerenti con le autonomie previste dall'ordinamento che accompagni anche i processi di miglioramento ed innovazione nonché il sistema premiale ed incentivante al livello integrativo anche tenendo conto delle norme già vigenti in materia di risparmi derivanti da processi di riorganizzazione;
- la razionalizzazione e semplificazione dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della prestazione, avverso:
  - l'individuazione di meccanismi atti a legare la retribuzione accessoria in modo differenziato in relazione ai risultati conseguiti in particolare verso l'utenza;
  - il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti in un rigido sistema di fasce di merito per garantire un miglior bilanciamento dei fattori valutativi in cui alla prestazione organizzativa venga assegnato un ruolo più significativo rispetto a quella individuale, tenuto conto dei diversi livelli di responsabilità ed inquadramento del personale;
  - l'opportunità di valutare l'applicazione del sistema premiale in relazione alle peculiarità degli enti interessati;
- collegare agli eventuali processi di mobilità, percorsi di qualificazione e formazione professionale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali, per garantire la funzionalità e la qualità del lavoro.

Le modalità per l'esercizio delle predette prerogative devono avere caratteristiche tali da non compromettere da un lato la piena conoscenza da parte delle OO.SS. e delle RSU e dall'altro la funzionalità operativa, la tempestività e l'efficacia dell'azione amministrativa; inoltre, la decisione

finale dell'Amministrazione non può essere in alcun modo condizionata da preventive forme di assenso da parte delle organizzazioni sindacali.

***Delegazione trattante di parte pubblica***

**Il Presidente della delegazione trattante**

F.to dr. Fontan Rolando

**Il Responsabile della 1ª U.O.**

F.to Tavian Mario

***R.S.U.***

F.to Buriola Moira

F.to Coan Raffela

F.to Piccoli Donatella

F.to Posocco Patrizia

***Organizzazioni Sindacali territoriali***

Lopin Alberto – CGIL FP  
*assente*

Carraretto Silvia – CISL FP  
*assente*

F.to Meneghello Roberto – UIL FPL