

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)

PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

A seguito degli incontri di contrattazione tra le delegazioni di parte pubblica e sindacale per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI).

Richiamata la deliberazione n. 194 in data 12/12/2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del predetto CCDI.

Oggi, 19 dicembre 2019

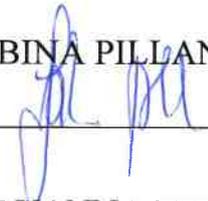
La delegazione di parte pubblica (nominata con deliberazione di G.C. n.93 in data 21/06/2018):

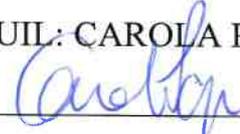
Presidente	DE VITA DOTT. MARIO 
Componenti	PIZZATO DOTT.SSA STEFANIA 

La delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza Sindacale Unitaria

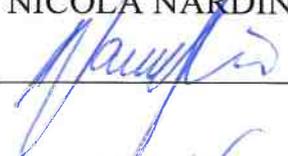
Organizzazioni Sindacali Territoriali

SABINA PILLAN


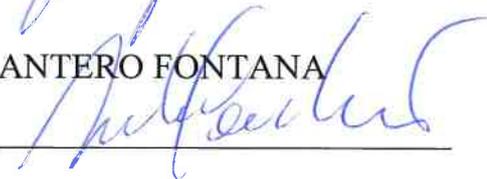
UIL: CAROLA PAGGIN


GIOVANNA FERRIGOLO


CISL: RENATO LANARO


NICOLA NARDIN


CGIL: ANDREA MANTIERO


ANTERO FONTANA


Convengono e stipulano il seguente

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

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 – <i>Quadro normativo e contrattuale.....</i>	4
Art. 2 – <i>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	4
Art. 3 – <i>Verifiche dell’attuazione del contratto</i>	5
Art. 4 – <i>Interpretazione autentica dei contratti decentrati</i>	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ	5
Art. 5 – <i>Quantificazione del fondo per le risorse decentrate</i>	5
Art. 6 – <i>Strumenti di premialità</i>	6
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	7
Art. 7 – <i>Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione</i>	7
CAPO III – PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE	7
Art. 8 – <i>Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance</i>	7
Art. 9 – <i>Disciplina della maggiorazione del premio art. 69 CCNL</i>	9
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ.....	10
Art. 10 – <i>Principi generali</i>	10
Art. 11 – <i>Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....</i>	10
Art. 12 – <i>Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1</i>	12
Art. 13 – <i>Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 2</i>	15
Art. 14 – <i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative</i>	15
CAPO V – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	16
Art. 15 – <i>Criteri generali</i>	16
CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	16
Art. 16 – <i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.</i>	16
CAPO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE	17
Art. 17 – <i>Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.</i>	17
Art. 18 – <i>Proventi delle violazioni al codice della strada</i>	18
Art. 19 – <i>Indennità di servizio esterno</i>	18
Art. 20 – <i>Indennità di funzione</i>	18
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	19
CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO	19
Art. 21 – <i>Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i>	19
Art. 22 – <i>Reperibilità.....</i>	20
Art. 23 – <i>Turnazioni</i>	20
Art. 24 – <i>Lavoro straordinario e Banca delle ore.....</i>	20
Art. 25 – <i>Orario massimo di lavoro settimanale.....</i>	21
Art. 26 – <i>Flessibilità dell’orario di lavoro.....</i>	21
Art. 27 – <i>Orario multiperiodale</i>	22
CAPO II – DISCIPLINE PARTICOLARI.....	22
Art. 28 – <i>Personale comandato o distaccato.....</i>	22
Art. 29 – <i>Salario accessorio del personale a tempo parziale</i>	22
Art. 30 – <i>Salario accessorio del personale a tempo determinato.....</i>	22
Art. 31 – <i>Lavoro somministrato.....</i>	22

Alfredo *Mauro* *Luca* *Francesco* *Sebastiano* *Plus Jm*

Art. 32 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione.....	23
CAPO III – WELFARE INTEGRATIVO.....	23
Art. 33 - Le attività del “welfare integrativo”	23
CAPO IV – DISPOSIZIONI FINALI.....	23
Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro	23
Art. 35 – Innovazioni tecnologiche	24
Art. 36 - Clausola finale	24
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....	25
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.....	25

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

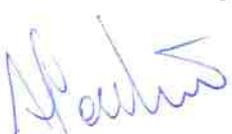
CAPO I – Disposizioni Generali

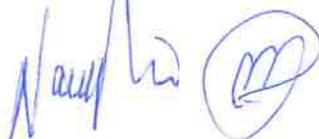
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 97 del 10.07.2012;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ente;
 - g) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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 tre mesi dall'approvazione del bilancio di previsione.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che la delegazione di parte sindacale potrà richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta della parte sindacale, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.
2. 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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione del fondo per le risorse decentrate

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or names, and a large, stylized signature on the far right that spans across the top of the signature area.

2. Le risorse variabili del fondo per le risorse decentrate 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 3,4,5 del CCNL.
3. Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincolo sul trattamento accessorio del personale.
4. Relativamente all'anno 2019, il fondo per le risorse decentrate è quantificato nel prospetto analitico allegato al presente CCDI (Allegato 1).

Art. 6 – 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, come normato nei successivi articoli:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili e riservate a tale destinazione, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 14;
 - 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.
2. Le parti concordano che la quota da destinare, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 68, comma 3 del CCNL, alla performance individuale, viene fissata nella misura del 30% (trenta per cento).
3. Relativamente all'anno 2019, l'ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate è riportata nel prospetto allegato al presente CCDI (Allegato 2). Si dà atto che in tale prospetto gli importi indicati per le varie voci di utilizzo devono considerarsi come presunti e suscettibili di più esatta quantificazione, entro il limite complessivo del fondo, in sede di liquidazione e verifica a consuntivo.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Spencer', 'Maurizio', 'P. P.', 'M.', 'Stefano', 'P. P.', and 'L. P.'.

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

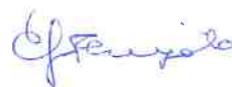
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e rese disponibili a costituire il “fondo risorse decentrate” sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedano a proprio fondamento.

CAPO III – Performance e premio individuale

Art. 8 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Ai sensi dell’art. 68, comma 3 del CCNL 21.05.2018 la parte prevalente delle risorse di cui all’art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), e g) di tale comma, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2), lettere a), b), c),



d), e) ed f) del medesimo art. 68. Alla performance individuale spetta almeno il 30% di tali risorse.

2. Le parti concordano di destinare il trattamento economico accessorio relativo ai premi correlati alla performance, per la performance individuale, riguardante i dipendenti assegnati all'area, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.
3. Le risorse finalizzate a premiare la performance, sono ripartite tra le aree dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area. I criteri di determinazione di tali budget considerano il numero dei dipendenti assegnati all'area, ciascuno di essi considerato in relazione all'eventuale percentuale di part time ed alla presenza in servizio legata alle assunzioni o cessazioni in corso d'anno (Dipendente equivalente).
4. L'erogazione del premio correlato alla performance individuale potrà essere effettuata solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni Responsabile di Area procede, entro il termine previsto, a valutare il proprio personale con la metodologia e nei tempi che saranno definiti nel nuovo sistema di valutazione che sarà approvato dalla Giunta Comunale previo confronto con i soggetti sindacali come previsto dall'art. 5 del CCNL.
5. Fino all'approvazione del nuovo sistema, la valutazione della performance individuale verrà effettuata utilizzando la scheda di valutazione della performance allegata (**Allegato 3**).
6. L'utilizzo del budget determinato con i parametri sopra indicati per il riconoscimento ai dipendenti di ciascuna area del premio individuale è subordinata al raggiungimento, nell'ambito di ciascuna area, degli obiettivi indicati nel Piano della Performance, in misura non inferiore all'80%. Qualora la percentuale di realizzazione dei suddetti progetti risultasse, nell'ambito di ciascuna area, ricompresa tra il 50% e il 79%, il premio individuale per i dipendenti della stessa area sarà proporzionalmente ridotto. Nel caso in cui la suddetta percentuale risultasse inferiore al 50%, ai dipendenti dell'area interessata non verrà erogato il premio individuale e la relativa economia verrà acquisita al bilancio dell'ente.
7. Il grado di raggiungimento dei risultati attesi, così come indicati nel piano della performance sarà certificato dal Nucleo di Valutazione che, a tal fine, considererà non influenti sulla valutazione gli obiettivi che saranno risultati irrealizzabili per cause oggettivamente non imputabili al personale.
8. Le condizioni e i criteri indicati ai precedente comma 4 saranno applicati anche ai fini della liquidazione della retribuzione di risultato prevista per i responsabili di area.
9. Non concorre alla ripartizione dei premi correlati alla performance il personale a tempo determinato, il personale in somministrazione di lavoro e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni effettivi continuativi nel corso dell'anno.
10. L'attribuzione dei premi relativi alla performance avverrà in misura correlata ai giorni di effettiva presenza in servizio, nonché alla rispettiva percentuale oraria per i dipendenti assunti con contratto a tempo parziale. La presenza in servizio non è



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Maurizio', 'Maurizio', 'Giancarlo', 'Cristiano', 'Piero', and 'M'.

elemento di valutazione della performance del dipendente, ma solo criterio per riparametrare il premio da liquidare. Le assenze continuative pari o superiori al mese, vengono computate per il numero mensile di giorni retribuiti. Nel computo delle presenze effettive vanno comprese le assenze dovute a:

- Congedo ordinario (ferie) e le giornate di riposo ai sensi della legge n. 937/77 (festività soppresse);
- Congedo di maternità/paternità (ex astensione obbligatoria);
- Congedi per le donne vittime di violenza di genere (art. 34 CCNL);
- Permessi ai sensi dell'art. 33 della legge 104/1998 per i soli dipendenti portatori di handicap grave;
- Assenza per infortunio sul lavoro;
- Terapie salvavita;
- Permessi sindacali retribuiti;

I permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, verranno computati tenendo conto dell'orario medio giornaliero di ciascun dipendente.

11. Ai fini della correlazione tra gli incentivi di performance/retribuzione di risultato e i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, le parti concordano che:

- a) ai dipendenti percipienti compensi di cui al citato art. 68, comma 2, lett. g) per un importo annuo complessivo, in termini di cassa, eccedente € 3.000,00 (tremila euro), al netto dell'IRAP e degli oneri contributivi a carico dell'Ente, saranno decurtati, in misura corrispondente all'eccedenza, i compensi destinati a remunerare la performance (sia individuale che organizzativa), oppure la retribuzione di risultato, se trattasi di titolari di posizione organizzativa;
- b) la decurtazione dell'incentivo di performance o della retribuzione di risultato, comunque non potrà essere superiore al 40 per cento;
- c) in sede di definizione dell'utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2020 sarà effettuata una verifica sull'applicazione di quanto sopra concordato.

12. Le risorse determinate da tale correlazione vanno ad incrementare il premio di performance individuale dei dipendenti che non percepiscono alcun compenso di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) del CCNL.

Art. 9 – Disciplina della maggiorazione del premio art. 69 CCNL

1. Nell'ambito del budget volto a compensare la performance individuale sono quantificate le risorse finalizzate all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL.
2. La misura di detta maggiorazione viene definita in almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente.
3. La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato in servizio presso

14

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten notes on the right margin]

ciascuna area, esclusi i dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa, operando senza arrotondamenti in eccesso, con la sola eccezione dell'arrotondamento ad almeno una unità nel caso di frazione inferiore ad una unità.

4. Le modalità di determinazione del fondo per la maggiorazione del premio art. 69 del CCNL sono esposte nella simulazione riportata nel prospetto esemplificativo allegato (Allegato 4).

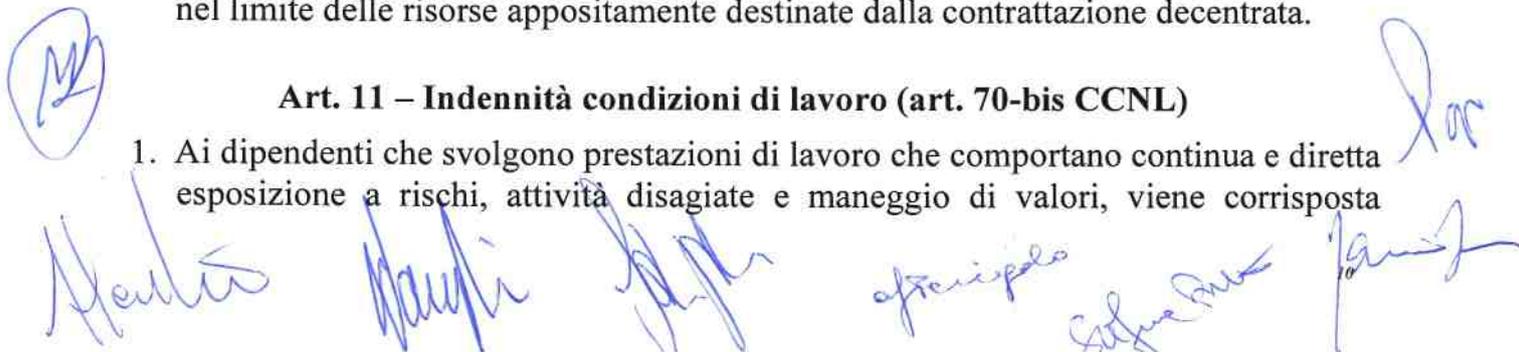
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

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 Responsabile di Area.
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.
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 Responsabile di Area.
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 agli eventuali mesi di servizio e, a decorrere dal 01.01.2020, anche alle percentuali di part time, con le eccezioni nel prosieguo specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente Capo IV (artt. da 10 a 13) si applicano dal 1° gennaio 2019, fermo restando che le indennità qui previste saranno erogabili nel limite delle risorse appositamente destinate dalla contrattazione decentrata.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a circled 'M' on the left and several names and initials on the right.

un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, la cui causale deve essere nettamente diversa, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,18 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità di rischio viene corrisposta mensilmente al personale adibito alle attività che comportino i rischi sopra elencati e formalmente individuato dal Responsabile di Area secondo quanto indicato nei principi generali di cui all'art. 10, comma 4, nella misura di € 1,43 giornalieri.

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.

L'indennità di disagio viene corrisposta mensilmente al seguente personale, adibito alle attività di seguito specificate:

- funzioni di capo squadra nell'ambito del servizio di reperibilità: indennità giornaliera di € 4,75 per un massimo di sette giorni al mese;
- attività svolta dai servizi sociali anche presso il domicilio dell'utenza: indennità giornaliera di € 1,58.

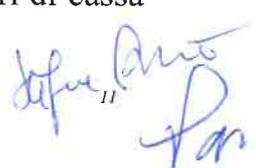
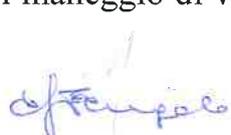
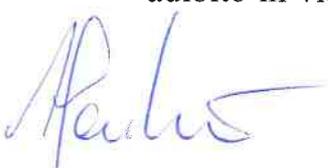
Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, esclusi i pagamenti a mezzo bancomat o analoghe modalità) individuati nelle seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

I Responsabili di Area provvedono con apposito atto formale all'individuazione del destinatario della suddetta indennità.

L'indennità di maneggio valori viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino il maneggio di valori di cassa



Paolo Gattone

per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nelle misure di seguito indicate:

Valori annui maneggiati dal singolo dipendente	Importo indennità giornaliera
Fino a € 15.000,00	/
Da € 15.001,00 a € 30.000,00	€ 1,00
Da € 30.001,00 a € 60.000,00	€ 1,25
Da € 60.001,00 a € 90.000,00	€ 1,50
Oltre € 90.000,00	€ 1,75

L'erogazione della suddetta indennità avviene annualmente, sulla base del consuntivo delle presenze in servizio e dei rendiconti dettagliati resi dai Responsabili di Area sul volume dei valori annui maneggiati da ogni dipendente, nell'anno successivo alla maturazione.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, entro i limiti delle risorse ad essa destinate in sede di contrattazione decentrata, nel rispetto delle condizioni, modalità e criteri indicati ai punti successivi.
2. L'indennità è prevista per le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario in 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative caratterizzate dall'effettivo svolgimento di funzioni che implicano specifiche responsabilità e, quindi, 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.
4. Considerato l'assetto organizzativo dell'ente, risultante dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, le posizioni lavorative alle quali sono ascrivibili specifiche responsabilità vanno individuate nelle figure del capo operai e dei responsabili di settore, formalmente individuati con appositi provvedimenti dei responsabili di area.
5. L'importo dell'indennità è graduato da un minimo di 1.000,00 a un massimo di 2.000,00 euro, in relazione alle seguenti fattispecie e al punteggio riconosciute in concreto alle posizioni lavorative indicate al precedente comma 4:



6.

1) RESPONSABILITA' NEL COORDINAMENTO OPERATIVO E GESTIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO IN ATTIVITA' MANUTENTIVE CHE COMPORTI:	<i>Max punti 30</i>
a) responsabilità nella realizzazione di programmi di manutenzione sulla base di direttive di massima del responsabile di Area o di Settore;	<i>da 1 a 7</i>
b) responsabilità nella valutazione e segnalazione al responsabile di Area o di Settore di situazioni da inserire nella programmazione periodica dell'attività manutentiva, con indicazione delle possibili soluzioni operative;	<i>da 1 a 7</i>
c) responsabilità nella valutazione e segnalazione al responsabile di Area o di Settore di situazioni non programmate che richiedano interventi immediati con indicazione delle possibili soluzioni operative;	<i>da 1 a 9</i>
d) responsabilità nella gestione del magazzino e degli automezzi in dotazione con indicazione degli interventi da assicurare per garantire la disponibilità ed efficienza delle risorse in dotazione.	<i>da 1 a 7</i>

2) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA INTERMEDIA (SETTORE) FORMALIZZATA NELLO SCHEMA ORGANIZZATIVO DELL'ENTE CHE COMPORTI:	<i>Max punti 60</i>
a) il coordinamento di gruppi di lavoro impegnati in procedimenti complessi o nel conseguimento di obiettivi specifici affidati dal responsabile, che richiedano capacità di iniziativa e di soluzione di problemi organizzativi o di carattere tecnico;	<i>da 1 a 7</i>
b) l'esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori, con elevato livello di autonomia e responsabilità assimilabili alla P.O.;	<i>da 1 a 9</i>
c) lo svolgimento di attività sostitutiva del Responsabile di Area, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferite alla categoria e alla posizione giuridica possedute;	<i>da 1 a 8</i>
d) l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione,	<i>da 1 a 8</i>

(M)

Carlo *Luigi* *Alpa* *Stefano* *Luigi* *13* *Orso*

Paolo
Paolo

o di concorso alla formazione delle decisioni o delle determinazioni del responsabile;	
e) la partecipazione a conferenze di servizi o commissioni;	<i>da 1 a 7</i>
f) l'istruttoria formale a supporto della P.O., di atti e procedimenti complessi, cui siano correlati rilevanti profili di responsabilità amministrativa e tecnica anche in relazione alle spese impegnate;	<i>da 1 a 6</i>
g) la gestione di relazioni complesse o intersettoriali, con interlocutori interni o esterni;	<i>da 1 a 8</i>
h) attività di comunicazione, informazione e confronto anche mediante l'utilizzo di programmi applicativi complessi o piattaforme accessibili presso Autorità o Enti esterni.	<i>da 1 a 7</i>

PUNTEGGI - INDENNITA'

Da 1 a 5 punti	= €	0
Da 6 a 10 punti	= €	400,00
Da 11 a 20 Punti	= €	700,00
Da 21 a 30 Punti	= €	1.000,00
Da 31 a 40 Punti	= €	1.300,00
Da 41 a 50 Punti	= €	1.700,00
Da 51 in su Punti	= €	2.000,00

7. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario PO in relazione alle fattispecie individuate nelle tabelle sopra riportate e al relativo punteggio assegnato, entro il limite delle risorse destinate a ciascuna area in sede di contrattazione decentrata. Le somme eventualmente non utilizzate incrementeranno il fondo per la performance individuale e organizzativa.
8. 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 rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore a 24 ore settimanale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
9. Le parti convengono che le fattispecie ed i criteri contemplati ai commi precedenti del presente articolo vengano utilizzati a partire dal 1° gennaio 2020.
10. Le parti prendono atto che:
 - a) l'istituzione di nuovi settori compete alla Giunta, trattandosi di atto di macro organizzazione;
 - b) l'indennità prevista dal presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-sexies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.







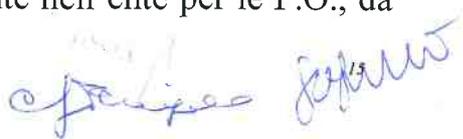
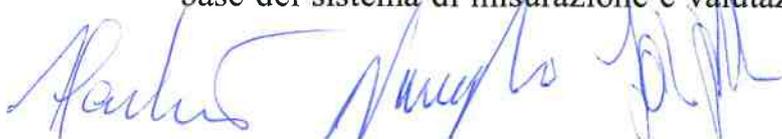



Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 2

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL può essere riconosciuta al lavoratore non titolare di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale dell'Ente che riveste la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di Ufficiale Giudiziario, se attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da parte dei responsabili di area. L'indennità in questione non compete ai titolari di PO che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui al comma 1, è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00 con esclusivo riferimento all'attribuzione delle qualifiche e compiti di responsabilità sotto indicate:
 - a) Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
 - b) Addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - c) Addetto ai servizi di protezione civile.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1). Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente. 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. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. 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.):
 - a) 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 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O..
 - b) 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% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 15% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione.

- c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.
 - d) 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*.
 - e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
 - f) Le parti convengono che i criteri contemplati alle suddette lettere a), b), c), d) ed e) vengano utilizzati a partire dal 01.01.2020.
2. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato sono erogati i trattamenti accessori di cui all'art. 18 "Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa" del CCNL.
 3. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, ai fini della correlazione tra i compensi di cui al citato art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., trova applicazione quanto disposto al precedente art. 8, comma 11, del presente CCDI.
 4. Le decurtazioni alla retribuzione di risultato eventualmente determinate da tale correlazione costituiscono economie e vengono acquisite al bilancio dell'Ente.

CAPO V – Progressione economica orizzontale

Art. 15 – Criteri generali

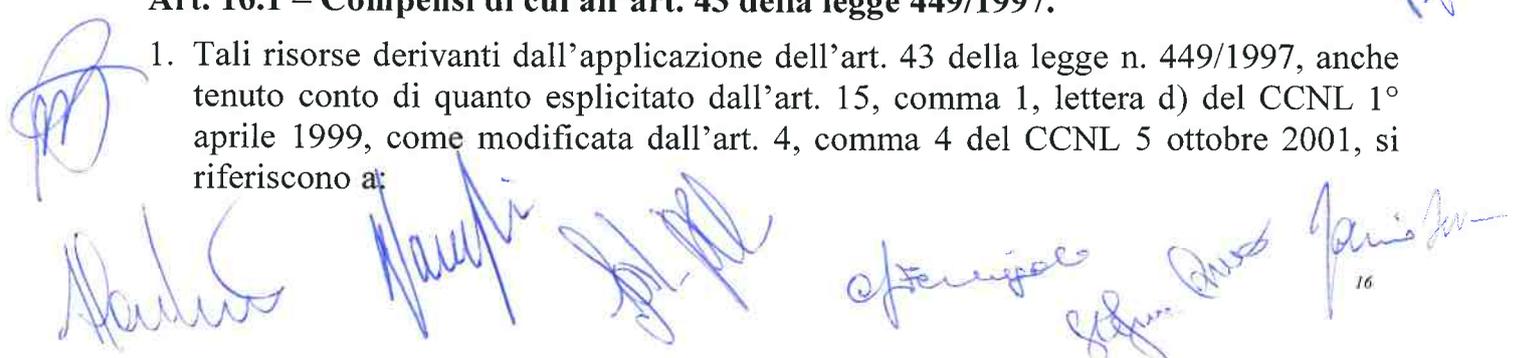
1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato (**Allegato 5**) al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 16.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. 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:



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. 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;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Area competente.

Le sopra dette fattispecie non sono previste nei regolamenti dell'ente.

Art. 16.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi tecnici (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
 - b. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - c. recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
 - d. incentivi gestione entrate (art. 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)
 - e. 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).

Art. 16.3 – Regolamenti comunali

1. I regolamenti comunali dell'ente disciplinano le fattispecie di cui all'art. 16.1, lett.a) e 16.2. lett. a), c) e d).

Art. 16.4 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

La fattispecie non sussiste.

CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 17 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;

- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-*bis*, terzo periodo).

I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulla spesa di personale e sul fondo del salario accessorio.

2. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2020.

Art. 18 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio, rinviando a un successivo accordo tra le parti la definizione dello specifico istituto.

Art. 19 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,43 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018.

La presente disciplina trova applicazione dalla data di stipula del presente CCDI.

Art. 20 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL.
3. L'indennità viene destinata alle figure di Vice Istruttore di Polizia Locale.
4. L'importo dell'indennità viene stabilito dal Comandante della Polizia locale sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, così come considerate al precedente art. 12, nell'ambito delle risorse assegnate in sede di contrattazione decentrata all'Area Polizia Locale.

5. Le attribuzioni 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 ed in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro (part-time o tempo pieno).
6. Le parti convengono che la fattispecie contemplata dal presente articolo trovi attuazione a partire dal 01.01.2020.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. 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%.
2. 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.

Le parti concordano che quanto sopra stabilito venga recepito nel regolamento disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 22 – Reperibilità

Il servizio di pronta reperibilità è disciplinato dal Regolamento comunale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 166 in data 23.12.2010 e ss.mm.ii. nel rispetto delle norme contrattuali.

Art. 23 – Turnazioni

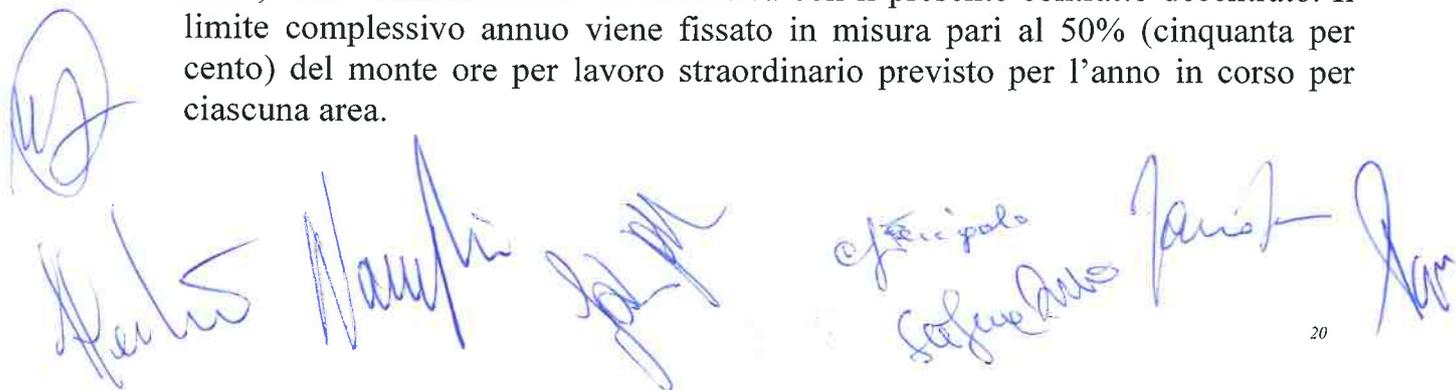
In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.
La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
- b) E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
- c) Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
- b) La "banca delle ore", istituita a titolo sperimentale a decorrere dal 1° settembre 2010, viene confermata in via definitiva con il presente contratto decentrato. Il limite complessivo annuo viene fissato in misura pari al 50% (cinquanta per cento) del monte ore per lavoro straordinario previsto per l'anno in corso per ciascuna area.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large circular stamp on the left and several individual signatures across the bottom.

Art. 25 – 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. 26– Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile dell'area;
- b) salvo quanto previsto alla successiva lettera d) la fascia temporale di flessibilità è determinata:
 - in 60 minuti in entrata e 60 minuti in uscita, per i titolari di posizione organizzativa,
 - in 30 minuti in entrata e 30 minuti in uscita, sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico, per tutti gli altri dipendenti;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi all'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) la flessibilità non viene applicata per il personale di Polizia Locale e per gli operai in squadra (in mancanza della squadra anche gli operai potranno usufruire della flessibilità).

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favorite nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 27 – Orario multiperiodale

Le parti concordano di mantenere invariata la disciplina prevista all'art. 22, comma 4, lettera c) del CCNL, relativa all'istituto dell'orario multiperiodale secondo quanto previsto dal successivo art. 25 del medesimo CCNL.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 28 – 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.

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

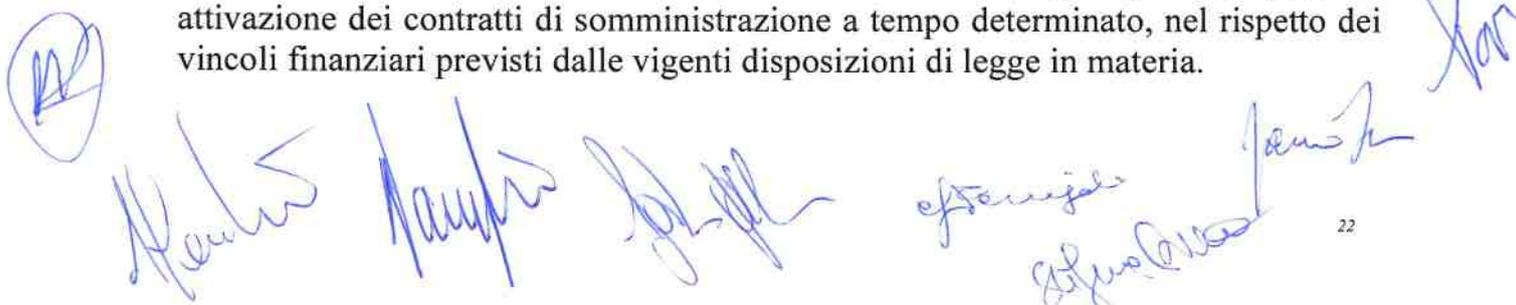
Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in disposizioni specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. 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.
2. 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 180 giorni effettivi di servizio continuativo, nell'arco dell'anno solare.

Art. 31 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a circled signature on the left and several other signatures across the bottom.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 12 mesi effettivi di servizio continuativo.

Art. 32 – 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

Art. 33 - Le attività del “welfare integrativo”

Il contratto nazionale del comparto degli enti locali non ha mai previsto finora la possibilità di attivare interventi di welfare aziendale. Solo il nuovo CCNL 2016-2018 ha introdotto per gli Enti Locali la possibilità di disciplinare tale istituto nel limite, però, delle disponibilità già stanziata a tale titolo.

In attesa che tale apertura normativa si traduca, anche, in disponibilità finanziaria, si rinvia la concreta applicazione dell'istituto alla futura contrattazione.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 34 – Salute e sicurezza sul lavoro

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie**, per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano i videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro **comprenda non solo il benessere fisico, ma**

anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 35 – Innovazioni tecnologiche

- 1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.
- 2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- 3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 36 - Clausola finale

- 1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 2. Le disposizioni contenute in precedenti CCDI nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



Handwritten signatures in blue ink, including names like "Antonio", "Stefano", "Stefano", "Stefano", "Stefano", and "Stefano".

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano l'introduzione del buono pasto sostitutivo del servizio mensa (cosiddetto ticket restaurant elettronico) entro il primo semestre 2020, previa allocazione nel bilancio di previsione delle corrispondenti risorse finanziarie.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano che entro il primo semestre 2020 verrà attuato il tavolo di trattativa sui seguenti argomenti:

- previdenza complementare per la Polizia Locale;
- lavoro agile (smart working);
- welfare aziendale proposto con nota prot. 22910 del 08.11.2019;
- ferie solidali.

Perù G...

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled signature and a signature with the number 25 below it.

IPOTESI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

FONDO 2019	DESCRIZIONE VOCE	IPOTESI UTILIZZO RISORSE
Risorse Stabili		
	Progressioni orizzontali STORICHE	€ 100.000,00
	Progressioni anno 2019	€ 3.800,00
	Indennità comparto	€ 24.000,00
	Indennità condizioni lavoro:	€ 5.678,00
	rischio (€ 1,43 al giorno)	€ 1.086,00
	disagio (€ 4,75 capi squadra ed € 1,58 servizi sociali)	€ 2.800,00
€ 147.695,11	maneggio valori (da € 1,00 ad € 1,75 al giorno)	€ 1.792,00
	Indennità turno	€ 10.200,00
	Indennità di servizio esterno (€ 1,43 al giorno)	€ 2.320,00
	Indennità particolari figure (stato civ....)	€ 2.400,00
Risorse Variabili		
	Indennità specifiche responsabilità/funzioni:	€ 29.000,00
	capo settore (€ 2.000 annui per 13 dipendenti)	€ 26.000,00
	indennità di funzione vice istruttore P.L. (art. 56 sexies ccnl)	€ 2.000,00
	capo operai (€ 1.000 annui per 1 dipendente)	€ 1.000,00
	Indennità reperibilità	€ 14.200,00
	Compensi ICI	€ 2.500,00
	PRODUTTIVITA' COLLETTIVA:	
€ 141.211,75	Progetto Sicurezza (importo al netto oneri)	
	"Produttività" (il 30% per la performance individuale di cui all'art. 68, co. 3, è pari ad € 23.245,73)	€ 33.582,86
	Indennità funzioni tecniche	€ 46.887,00
	Sponsorizzazioni	€ 1.400,00
	Incentivi gestione entrate (art. 1, co. 1091, legge 145/2018)	€ 12.939,00
€ 288.906,86	TOTALE COMPLESSIVO	€ 288.906,86

SCHEMA VALUTAZIONE

PER IL PREMIO DELLA QUALITA' INDIVIDUALE

Anno 2019

Cognome e Nome _____ Matricola _____ Categoria _____

Area _____ Servizio _____

Indicare la fascia di merito tra quelle sotto elencate:

<input type="checkbox"/>	1^a FASCIA: Livello di eccellenza (100%). Si distingue per l'eccezionale qualità dell'apporto lavorativo, per la grande disponibilità a collaborare per il conseguimento degli obiettivi prefissati nonché per l'elevata capacità di gestire i rapporti con i colleghi e con gli utenti.
<input type="checkbox"/>	2^a FASCIA: Livello medio/alto (80%). È in grado di fornire un apporto collaborativo di notevole qualità, si contraddistingue, altresì, per impegno e disponibilità e sa ben gestire i rapporti con i colleghi e con gli utenti.
<input type="checkbox"/>	3^a FASCIA: Livello medio (70%). Fornisce un apporto lavorativo di buona qualità; mostra soddisfacente impegno e disponibilità e gestisce con sufficiente capacità i rapporti con i colleghi e con gli utenti.
<input type="checkbox"/>	4^a FASCIA: Livello medio/basso (50%). È abbastanza diligente nello svolgimento della propria attività lavorativa fornendo un risultato accettabile, collabora quando richiesto e si rapporta discretamente con i colleghi e con gli utenti.
<input type="checkbox"/>	5^a FASCIA: Livello di sufficienza (30%). Fornisce un apporto lavorativo soddisfacente, manifesta, però, scarso spirito di collaborazione e mostra difficoltà nei rapporti con i colleghi e con gli utenti.
<input type="checkbox"/>	6^a FASCIA: Livello di insufficienza (0%). Fornisce un apporto lavorativo insoddisfacente; non manifesta spirito di collaborazione e ha notevoli difficoltà nei rapporti con i colleghi e con gli utenti.

Motivazione (eventuale):

Data _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Firma del dipendente per presa visione

Pavia

Sofia

Speranza

Pavia

Pavia

Pavia

Pavia

Allegato 4 - Simulazione Calcolo Premio Performance Individuale e Quantificazione fondo per la maggiorazione premio individuale ex art. 69 CCNL - (Simulazione con fondo performance individuale da € 15.000,00 da distribuire a n. 30 dipendenti)

Quantificazione fondo per la maggiorazione premio individuale ex art. 69 CCNL

A) Totale Fondo Premio Performance individuale	15.000,00		
B) Importo accantonato per Fondo Premio art. 69 CCNL	450,00	Importo accantonato	
C) Premio Performance Ind. da distribuire (A - B)	14.550,00	485,00	Premio medio
D) Importo residuo per effetto assenze e valutazione	498,35	Somme da aggiungere ad accantonamento Premio art. 69 CCNL, derivanti dagli importi non distribuiti per effetto minore valutazione ed assenze	
E) Fondo Premio art. 69 CCNL (B + D)	948,35		
F) Premio individuale art. 69 CCNL (Ipotizzando n. 5 persone) (E / 5 persone)	189,67		
G) Percentuale maggiorazione art. 69 CCNL su premio medio di € 485,00	39,11%		

Rideterminazione fondo per la maggiorazione premio individuale ex art. 69 CCNL (€ 948,35) per ridurre la percentuale della maggiorazione

A) Totale Fondo Premio Performance individuale	15.000,00		
B) Importo accantonato per Fondo Premio art. 69 CCNL	240,00	Importo accantonato rideterminato	
C) Premio Performance Ind. da distribuire (A - B)	14.760,00	492,00	Premio medio
D) Importo residuo per effetto assenze e valutazione	507,77	Somme da aggiungere ad accantonamento Premio art. 69 CCNL, derivanti dagli importi non distribuiti per effetto minore valutazione ed assenze	
E) Fondo Premio art. 69 CCNL (B + D)	747,77		
F) Premio individuale art. 69 CCNL (Ipotizzando n. 5 persone) (E / 5 persone)	149,55		
G) Percentuale maggiorazione art. 69 CCNL su premio medio di € 485,00	30,40%		

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

1. In sede di contrattazione decentrata vengono determinate, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, se dotate di sufficiente disponibilità, le risorse aggiuntive per le progressioni orizzontali all'interno delle categorie, con distribuzione per budget annuali (2019 – 2020 – 2021), i quali sono rapportati proporzionalmente al personale in categoria B, C e D in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione e annualmente incrementati (con la medesima ripartizione proporzionale) delle quote che diventano disponibili a seguito di cessazioni di personale verificatesi nell'anno precedente.
2. Le quote in tutto o in parte non utilizzate per le progressioni di un anno vanno ad incrementare il budget destinato alla stessa categoria nell'anno successivo.
3. Entro 30 (trenta) giorni dalla sottoscrizione dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate e dalla conclusione del processo di valutazione dell'anno precedente, viene avviata la selezione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali.
4. Il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione della graduatoria, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) **Punti 50:** risultanze della valutazione della performance individuale espressa dal responsabile dell'area nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale¹:
 - Primo anno del triennio: peso 15 punti;
 - Secondo anno del triennio: peso 15 punti;
 - Terzo anno del triennio: peso 20 punti
 - b) **Punti 50:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento, con attribuzione di 1 (un) punto a trimestre (4 punti all'anno), per ogni anno di servizio del dipendente nella posizione economica in godimento presso il Comune di Torri di Quartesolo. Al dipendente che ottiene il punteggio maggiore si assegnano i 50 punti e proporzionalmente si rapportano gli altri punteggi successivi.
5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente:
 - a) deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a quarantotto mesi maturati anche presso altri enti del Comparto di contrattazione Funzioni Locali assunto per mobilità. Si considerano utili ai fini del raggiungimento del predetto requisito anche le assenze indicate all'art. 8, comma 10 del precedente CCDI;
 - b) non deve aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura) nel biennio precedente la data di avvio della selezione.
6. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni o 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

¹ Esempio: valutazioni triennio 2016/2018: pesatura 2016 = max 15 punti; 2017 = max 15 punti; 2018 = max 20 punti.

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.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato, senza soluzione di continuità, già prestati dal dipendente presso il medesimo ente 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 categoria².
8. I dipendenti incaricati di posizione organizzativa 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.
9. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCDI, come previsto dall'art. 16, comma 7, del CCNL.
10. Entro 10 (dieci) giorni dalla comunicazione della graduatoria gli interessati possono presentare, con l'eventuale assistenza di un legale o di un rappresentante del sindacato al quale aderisca o conferisca mandato, richiesta di riesame, mediante istanza scritta indirizzata al Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminate le eventuali istanze di riesame e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
11. Ai fini della progressione, a parità di punteggio troveranno applicazione, nell'ordine, i seguenti criteri prioritari:
 - a) maggiore anzianità di servizio nella posizione in godimento;
 - b) minor numero di scatti di progressione orizzontale effettuati;
 - c) maggiore anzianità di servizio di ruolo presso il comune di Torri di Quartesolo.
12. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

² Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.