



Medaglia d'Oro al Merito Civile

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA PROVINCIA DI TREVISO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2021

Premesso che:

- In data 15/11/2019 è stata sottoscritta la preintesa relativa al contratto decentrato integrativo 2019-2021 da applicarsi a tutto il personale non dirigente del Comune di Nervesa della Battaglia
- Il revisore dei Conti con proprio parere in data 02/12/2019, sulla base della relazione illustrativa e tecnico finanziaria predisposta dal Responsabile Ufficio Personale in data 06/12/2019, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48 comma 6 D.Lgs. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.LGS. 165/2001)
- La Giunta Comunale con propria deliberazione n. 188 in data 04/12/2019 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021

Per quanto sopra,

in data 18/12/2019, nella sede Comunale tra:

Delegazione di Parte pubblica nelle persone :

- dr.ssa Giulia D'Este -Segretario Comunale
- Tomietto Maria Rosa – Responsabile P.O. Area Affari generali
- Giroto Damiano – Responsabile P.O. Area Finanziaria

R.S.U. nelle persone di:

- Ballarin Fabrizio
- Saldari Antonio
- Magro Manuela

Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- Marta Casarin – CGIL FP
- Silvia Carraretto – CISL FPS

viene sottoscritto il contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 nel testo allegato al presente composto da n. 30 articoli

Delegazione di Parte pubblica nelle persone :

- dr.ssa Giulia D'Este -Segretario Comunale
- Tomietto Maria Rosa – Responsabile P.O. Area Affari generali
- Giroto Damiano – Responsabile P.O. Area Finanziaria

R.S.U. nelle persone di:

- Ballarin Fabrizio
- Saldari Antonio
- Magro Manuela

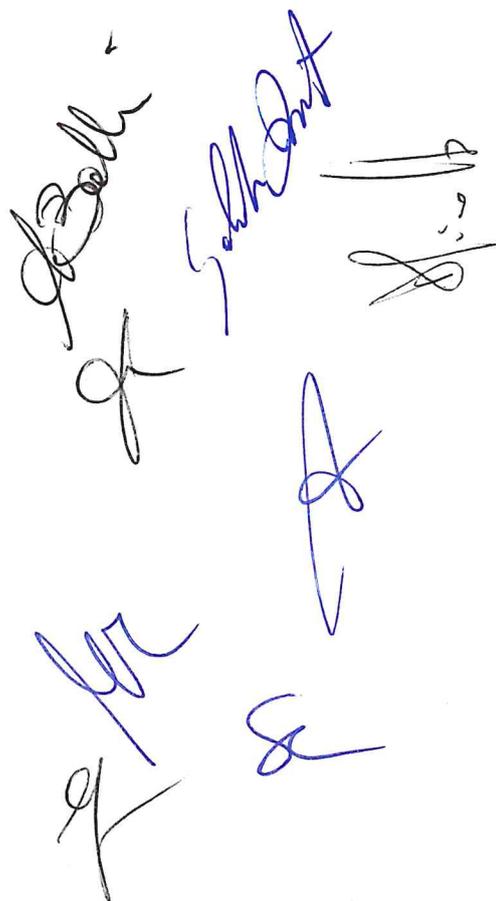
Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- Marta Casarin – CGIL FP
- Silvia Carraretto – CISL FPS

Billie H. J. Smith

COMUNE DI NERVESA DELLA BATTAGLIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019- 2021 (materie riservate alla contrattazione)



Handwritten signatures in black and blue ink, including the name 'Belli' and 'S. M. Ont'.

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 Interpretazione autentica	4
Art. 3 Personale in distacco sindacale	4
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI	4
Art. 4 Obiettivi e strumenti	4
Art. 5 Assemblee sindacali	5
Art. 6 Diritti e agibilità sindacali	5
Art.7 Sicurezza nei luoghi di lavoro	5
TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE	6
Art.8 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.	6
Art. 9 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo	6
Art. 10 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
Art. 11 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	7
Art. 12 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	8
TITOLO IV – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	9
Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all’art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	9
Art.14 - Progressione economica orizzontale	9
TITOLO V – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA’ O RESPONSABILITA’	10
Art.15 - Principi generali	10
Art.16 Indennità condizioni di lavoro	11
Art.17 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies	13
Art.18 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies	13
TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE	13
Art.19 Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies	13
Art. 20 Indennità di funzione Art.56 – sexies	13
Art.21 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	14
Art.22 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	14
TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	14
Art.23 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge.	14
Art.24 Indennità di reperibilità	15
Art.25 Indennità di turno	16

2

Art.26 Lavoro straordinario	16
Art.27 Aumento del contingente di personale con rapport di lavoro a tempo parziale	16
Art.28 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	17
Art.29 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità	17
TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI	17
Art. 30 Disposizione finale	17

A
2
9
2

SC
of
Full time
of

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale. e/o con contratto di formazione e lavoro, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale;
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Esso ha validità triennale a far data dal mese successive alla sottoscrizione definitive. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo con mezzi idonei da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del Ccnl di riferimento.
5. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano performance, PEG o altro strumento analogo e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 Personale in distacco sindacale

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del Ccnl 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
a) partecipazione;

- b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
 5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art.4,5,6,7,8,9,10 del Ccnl 21.05.2018.
 6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 5 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con cinque giorni di calendario consecutivi, di preavviso rispetto alla data individuata.
3. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il responsabile del servizio.
6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea,

Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018;
2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dipendenti che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Art.7 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi

Ballin *of* *of* *MR* *SC*

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.15 del presente CCDI.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.8 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

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. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) del CCNL 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 30 giugno dell'anno di competenza, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Secondo quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, trova applicazione l'art. 5 comma 3 lettera G e l'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) viene avviato il confronto con le parti sindacali.
4. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del Ccnl 21.05.2018.

Art. 9 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi mediante applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente (**performance organizzativa**);
 - b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di



- misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente (**performance individuale**);
- c) indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità e attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL del 21/05/2018;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quarter del CCNL 2016-2018 (per il personale della polizia locale);
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, let. G) del CCNL 2016-2018;
 - h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 68 comma 2 lett. h) del CCNL 2016-2018;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (**parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori**);
 4. Qualora nel fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 2016-2018 e dell'art. 8 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità queste ultime sono destinate per almeno il 30% alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale previsto dai commi 3 e 4.

Art. 10 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 9 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota pari al 30 % relativa alla performance organizzativa;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convergono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - 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 nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 11 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,00, per la C a 1,20 e per la D a 1,30.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

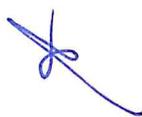
- contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
 4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
 5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a) congedo ordinario;
 - b) permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - c) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d) assenze dovute a congedo di maternità (o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - e) permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - f) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h) permessi per lutto
 - i) congedi per le donne vittime di violenze;
 - j) permessi sindacali retribuiti;
 - k) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).
 6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
 7. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
 8. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale



Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

- 1) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
- 2) La quota individuale di premio collegata alla performance è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dalla metodologia applicata dall'ente.
- 3) Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,00, per la C a 1,20 e per la D a 1,30.
- 4) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione.
- 5) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
- 6) Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'articolo precedente.
- 7) La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore

Bella



- individuale.
- 8) Al 1% dei dipendenti, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente la valutazione di almeno 28/30 va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
 - 9) Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria.
 - 10) Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 9 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi 3 e 6.
 - 11) L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 20 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

TITOLO IV – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 13 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018

- 1) L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 20%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
- 2) L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
- 3) La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c. Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
- 4) In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
- 5) I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta di una somma percentuale in base ai seguenti scaglioni:
 - Nessuna riduzione alla retribuzione di risultato per importi percepiti a titolo di compenso accessorio fino ad € 2.500,00
 - retribuzione di risultato ridotta del 5% per importi percepiti, a titolo di compenso accessorio fino a € 5.000,00
 - retribuzione di risultato ridotta del 10% per importi percepiti, a titolo di compenso accessorio, fino a 10.000,00
 - retribuzione di risultato ridotta del 20% per importi percepiti, a titolo di compenso accessorio superiori a 10.000,00
- 6) La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa

Art.14 - Progressione economica orizzontale

- 1) All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi,

















- corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
- 2) La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.
 - 3) Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
 - 4) Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
 - 5) L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
 - 6) Nel caso un dipendente cessa dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria.
 - 7) Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato almeno trentasei mesi di servizio presso l'ente.
 - 8) Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:

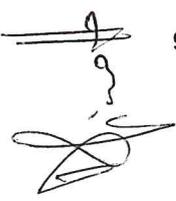
- incidenza della valutazione 80%
- incidenza esperienza maturata 20%

Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo intercorrente dall'ultima posizione economica acquisita, che si misura attribuendo un punteggio di punti 1 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi trascorso dall'ultima posizione economica acquisita per un massimo di 10 anni.

Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed, in ulteriore subordine, il più anziano di età.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO sia rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio degli ultimi tre anni acquisito risulti attribuibile alla fascia Alta.

- 
- 9) Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
 - a) Trentasei mesi (per le Categorie B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
 - b) con cadenza annuale è individuato il numero delle progressioni da effettuare, la distribuzione in percentuale nelle categorie di appartenenza, nonché la quantificazione delle risorse necessarie.
 - c) Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

TITOLO V – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.15 - Principi generali

- 
- 1) Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
 - 2) Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
 - 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 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) Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.16 Indennità condizioni di lavoro

- 1) Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

- 2) 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. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, o sostanze nocive;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; (esempio lavoro notturno, custodia e vigilanza del patrimonio ecc..)
- c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo (esempio disagio connesso alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale; flessibilità di orari e/o spostamenti di sede);
- d) prestazioni richieste e rese dai dipendenti che svolgono attività continuative e prolungata di front office con esposizione a rapporto con il pubblico per almeno la metà della giornata lavorativa;

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

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

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal

Belli

f¹¹

af

for

se

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

sistema di rilevazione presenze/assenze

4) Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Il personale con funzioni di agente contabile viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori di cassa maneggiati:

- a) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 250,00
- b) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 251,00 ed € 1.000,00
- c) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

5) L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

I. **personale esposto a disagio:** In base alle categorie di disagio di cui al punto precedente si determina il peso causale:

- disagio lettera a) (peso 5)
- disagio lettera b) (peso 2)
- disagio lettera c) (peso 3)
- disagio lettera d) (peso 1)

II. **personale esposto a rischio**

In base all'indice di rischio che il DUVR attribuisce all'attività svolta si determina il peso causale:

- a) indice di rischio sicurezza basso e rischio irrilevante per la salute (peso 0)
- b) indice di rischio sicurezza basso e non irrilevante per la salute (peso 2)

III. **personale con funzioni di agente contabile:**

- media mensile di valori di cassa maneggiati < € 250,00 (peso 1)
- media mensile di valori di cassa maneggiati tra € 251,00 ed € 1.000,00 (peso 2)
- media mensile di valori di cassa maneggiati > € 1.000,00 (peso 3)

Disagio	Lettera a)	Lettera b)	Lettera c)	Lettera d)
Peso	5	2	3	1
Rischio	Lettera a)	Lettera b)		
Peso	0	2		
Maneggio	Lettera a)	Lettera b)	Lettera c)	
Peso	1	2	3	
Indice Ente	< 5000 abitanti	5000/10.000 abitanti	>10.000 abitanti	
Peso	1	2	3	

6) I criteri per il calcolo della misura dell'indennità viene determinato dalla sottostante tabella che distribuisce in fasce il valore a seconda dei pesi ottenuti nelle diverse tipologie (disagio, rischio, maneggio):

Peso complessivamente ottenuto	Valore dell'indennità giornaliera
Peso da 1 a 3	€ 0
Peso da 4 a 6	€ 1,00
Peso da 7 a 9	€ 3,00
Peso da 10 a 12	€ 4,00
Peso da 13 a 14	€ 5,00

Art.17 Indennità per specifiche responsabilità (comma 2 art.70 quinquies)

- 1) Ai sensi dell'art.70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- 2) In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
- 3) Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 compete una indennità annua commisurata come segue:
 - a) Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe con una delega Euro 100,00
 - b) Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe con due deleghe Euro 200,00
 - c) Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale con tre o più deleghe Euro 300,00
- 4) Le indennità di cui alla lettera a) al presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 15 del presente contratto.
- 5) A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato. si conviene che è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi.

Art.18 Indennità per specifiche responsabilità (comma 1 art.70 quinquies)

- 1) Le parti demandano la disciplina delle indennità di cui al comma 1 dell'art. 70 quinquies a successive specifica contrattazione.

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.19 Indennità di servizio esterno.(Art.56 quinquies)

- 1) Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,00.
- 2) Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno 4 ore del debito orario giornaliero.
- 3) L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
- 4) L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 2016-2018

Art. 20 Indennità di funzione (Art.56 – sexies)

- 1) Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- 2) Le parti concordano di disciplinare la presente fattispecie in caso di espresso e manifestata esigenza da parte dell'Amministrazione Comunale

B. Baller

13

af

M

SC

9

Sub. Art.

A

Art.21 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

- 1) Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017/16 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.17
- 2) Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
- 3) Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999/18 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000/19 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
- 4) Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art.22 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

- 1) I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrative, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 2016-2018
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b)

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.23 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge.

- 1) In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018 ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).23
- 2) Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 - b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
 - 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)

- 3) I criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonchè del personale potenzialmente coinvolto
- 4) Il singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi di cui al presente articolo o previsti da diverse norme di legge, complessivamente superiore al valore medio del premio correlato alla performance della generalità dei dipendenti, subirà una riduzione determinate come segue:
 - Nessuna riduzione del premio correlato alla performance per importi percepiti a titolo di compensi fino ad € 2.500,00
 - Riduzione del premio correlato alla performance del 5% per importi percepiti, a titolo di compensi fino a € 5.000,00
 - Riduzione del premio correlato alla performance del 10% per importi percepiti, a titolo di compensi fino a 10.000,00
 - Riduzione del premio correlato alla performance del 20% per importi percepiti, a titolo di compensi superiori a 10.000,00
- 5) Le economie di cui al comma 4, vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.

Art.24 Indennità di reperibilità

- 1) Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente e più precisamente:
 - Servizio Manutenzioni e patrimonio
 - Servizio di stato civilepuò essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.
- 2) Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 45 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
- 3) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- 4) Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
- 5) L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- 6) In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.200030 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
- 7) La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.31
- 8) Il servizio è gestito dal Responsabile del Servizio, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
- 9) Il personale addetto all'Ufficio di Stato Civile di volta in volta individuate nei limiti di una unità la reperibilità è limitata ai casi di almeno due festività consecutive.
- 10) Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.



Art.25 Indennità di turno

- 1) L'indennità di turno è riconosciuta al personale del servizio di Polizia Locale
L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicinata, dei turni di lavoro.
- 2) In applicazione dell'art.7 comma 4 lett l) del Ccnl 21.05.2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
- 3) Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.23 del Ccnl 21.05.2018.

Art.26 Lavoro straordinario

- 1) Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
- 2) La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999.
- 3) Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 viene elevato a 250 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.(art.7 comma 4 lett s).
- 4) Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.

In applicazione dell'art.7 comma s) del Ccnl 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.39 del Ccnl 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

Si conviene che viene retribuita la frazione d'ora superiore ai 15 minuti e multipli di 15. Gli eventuali minuti superiore ai 15 e inferiori al multiplo di 15 possono essere utilizzati quale recupero d'orario

- 5) In applicazione all'art.7 comma o) del Ccnl 21.05.2018, le parti concordano che il limite delle ore individuali che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art.38 bis del ccnl 14.09.2000 è di 18. Entro il 30 novembre il lavoratore deve indicare in quale forma intende usufruire del residuo della banca delle ore.
- 6) I risparmi di lavoro straordinario accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
- 7) L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art.27 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

- 1) Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.53 comma 8 del Ccnl 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

**Art.28 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali
di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

- 1) Fermo restando che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
- 2) La flessibilità sarà di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario di inizio (esempio: orario ore 8.00/13,30- flessibilità in entrata 7.30/8,30 – flessibilità in uscita 13.00/14.00). Pertanto nell'orario compreso tra le 8,30 e le 13.00 è prevista la compresenza di tutto il personale.
- 3) La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
- 4) La flessibilità di norma va compensata nell'arco del mese. L'eventuale debito d'orario non compensato entro il mese verrà portato in decurtazione dallo stipendio.
- 5) Compatibilmente con le esigenze di servizio il Responsabile del Servizio può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo restando il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria e secondaria di primo grado;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

**Art.29 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e
professionalità**

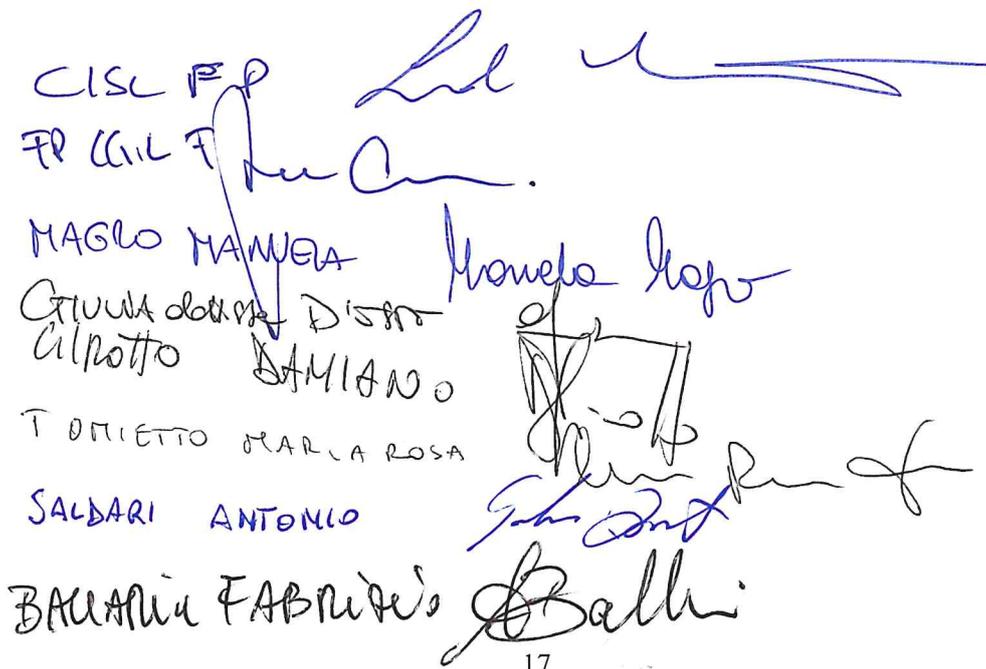
- 1) Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 Disposizione finale

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

CISL FP
FP CGIL F
MAGLO MANUELA
CIVITA' DELLA DISCO
Cilrotto SAMIANO
TOMIETTO MARLA ROSA
SALDARI ANTONIO
BAUARIA FABRIZIO
Balli



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "S. J. ...".