
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Relazioni sindacali
- Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione e l'efficacia del C.C.D.I.
- Art. 4 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 5 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 6 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 7 – Quantificazione delle risorse
- Art. 8 – Strumenti di premialità
- Art. 9 – Integrazione risorse decentrate (*eliminato in sede di contrattazione*)

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili
- Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
- Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
- Art. 14 – Indennità - principi generali
- Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 17 – Compiti che comportano specifiche responsabilità: indennità
- Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

CAPO III – PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- Art. 19 – Progressioni economiche orizzontali

CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 20 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 21 – Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito IMU e TARI
- Art. 22 – Piani di razionalizzazione e risparmio

CAPO V – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 23 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- Art. 24 – Lavoro straordinario
- Art. 25 – Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali
- Art. 26 – Part-time

Art. 27 – Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per la prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti disabili

Art. 28 – Servizi essenziali

Art. 29 – Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

Art. 30 – Personale comandato o distaccato

Art. 31 – Personale in gestione associata

Art. 32 – Buoni pasto

Art. 33 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo

Art. 34 – Formazione e aggiornamento

Art. 35 – Norme finali

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

Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI

- 1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 all’utenza, con l’interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
- 2) La Delegazione trattante di parte pubblica convoca la Delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all’art. 7, comma 2 del CCNL del 21.5.2018, nei casi in cui ritiene di attivare la contrattazione. La convocazione viene effettuata in forma scritta anche a mezzo posta elettronica o fax, almeno dieci giorni prima dell’incontro. L’eventuale rinvio chiesto unitariamente dalla Delegazione sindacale può essere accordato dall’Amministrazione ma l’incontro dovrà svolgersi in tempi congrui. Di ogni seduta deve essere previsto l’ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare contestualmente con la convocazione e la relativa documentazione allegata e, in ogni seduta, dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell’Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione nel corso della seduta successiva.
- 3) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell’incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell’incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l’ora del successivo incontro, la convocazione avverrà, con le modalità di cui al precedente comma, almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 giorni dopo l’incontro precedente.
- 4) Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l’indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte pubblica effettuerà la convocazione, con gli stessi mezzi, almeno dieci giorni prima dell’incontro e non oltre venti giorni successivi all’acquisizione della richiesta.

-
- 5) Le relazioni Sindacali, con le modalità e nelle materie di cui agli artt. 4-7 del CCNL del 21.5.2018 si articolano in:
 - a) partecipazione (informazione, confronto);
 - b) contrattazione integrativa.

Art. 3 - PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE E L'EFFICACIA DEL C.C.D.I.

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la Delegazione sindacale ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, sia firmato:
 - a) per la parte sindacale, dalla maggioranza dei componenti RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa acquisizione del prescritto parere, acquisito dall'organo di controllo ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001.
- 2) Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dalle OO.SS. territoriali, firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili alla elezione della RSU.
- 3) L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS componenti la Delegazione sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti la RSU.

Art. 4 - 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 parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
- 2) Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo la sottoscrizione dello stesso e comunque dall'1/1/2019.
- 3) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
- 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.
- 5) In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 5 - VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

- 1) Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica.
- 2) La Delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 6 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

- 1) Nel caso insorgano controversie di rilevanza generale, derivanti da problemi interpretativi e applicativi 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; in questo caso la richiesta di convocazione delle Delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
- 3) L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, dalla data di vigenza dello stesso.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 7 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

- 1) L'amministrazione comunale costituisce il Fondo risorse decentrate con le modalità previste dall'art. 67 del CCNL del 21.5.2018. Con la determinazione del "Fondo risorse decentrate" l'amministrazione comunale determina annualmente le 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. La determinazione del Fondo è di esclusiva competenza dell'Amministrazione Comunale.
- 2) La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
- 3) Il Fondo risorse decentrate oltre che all'importo di cui all'art. 67 co. 1 è composto da:
 - risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, che possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio.
 - Risorse variabili aggiuntive di cui alle lett. a) e b) dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21.05.2018, per l'incremento delle dotazioni organiche nonché per il conseguimento di specifici obiettivi individuati dall'amministrazione comunale e al cui raggiungimento sia correlato apposito trattamento accessorio. Le risorse finanziarie disponibili a tal fine possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
 - risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21.05.2018.
- 4) Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 8 - STRUMENTI DI PREMIALITÀ

- 1) Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.
 - b) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme vigenti;

Art. 9 – Eliminato in sede di contrattazione

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 10 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI (Art. 7 co. 4 lett. a - CCNL 21.05.2018)

- 1) Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, 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 predeterminati dagli Organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente.

In sede di contrattazione integrativa decentrata annuale si stabiliranno le percentuali di riparto tra la performance organizzativa e la performance individuale.

- 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 uniformati ai principi di selettività, 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 prestazioni;
 - c) la prestazione 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;
 - d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

5

Art. 11 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (Art. 7 co. 4 lett. b - CCNL 21.05.2018)

- 1) Le risorse disponibili vengono ripartite secondo i seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
 - g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
 - h) Indennità di comparto
 - i) compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68 comma 2 lett. H) del CCNL
 - j) indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL.

In sede di contrattazione integrativa decentrata annuale si stabiliranno le percentuali di riparto tra la performance organizzativa e la performance individuale.

Art. 12 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

(Art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL21.05.2018)

- 1) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa (relativa agli obiettivi definiti nel PEG o in analoghi strumenti di programmazione in relazione alle diverse unità organizzative), concorrono tutti i dipendenti dell'ente in ragione dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
- 2) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con rapporto di lavoro inferiore a 180 giorni e quello assunto con 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 lavorativo 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 e ogni altra ipotesi prevista dalla legge:
 - congedo ordinario;
 - permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33, comma 6;
 - assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - congedi per le donne vittime di violenze;
 - i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).
- 6) La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto puntualmente previsto dal sistema di valutazione.

6

Art. 13 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE. PREMIO INDIVIDUALE.

(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21.05.2018)

- 1) Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale (relativa al contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa) 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 settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
- 2) La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la 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.
- 4) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato con rapporto di lavoro inferiore a 180 giorni e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione.

- 5) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale neoassunto a tempo indeterminato con periodo lavorativo 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) L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto al successivo art. 22 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".
- 8) Ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata nell'Ente viene attribuita una maggiorazione del premio individuale. Le risorse per la maggiorazione vengono prelevate dalla quota di fondo relativa ai premi correlati alla performance individuale.
- 9) Con riferimento al premio individuale, l'importo viene determinato annualmente in sede di definizione dell'utilizzo delle risorse decentrate. Concorrono allo stesso i dipendenti che abbiano conseguito annualmente la valutazione più elevata e agli stessi va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla suddetta performance individuale rispetto al valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Concorrono a detta distribuzione tutti i dipendenti in base alla graduatoria di merito sino a un massimo del 10% del personale dipendente. Qualora il sistema di valutazione generi risparmi, gli stessi andranno a confluire nel fondo e ridistribuiti tra tutti i dipendenti aventi diritto. Il presente istituto verrà applicato a decorrere dal 01/01/2019.

Art. 14 – INDENNITÀ, 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 ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione dei compensi; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono ri-proporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
- 3) Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
- 4) L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
- 5) L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 6) La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL.
- 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 Settore.
- 8) Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio.

Art. 15 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO E DI SERVIZIO ESTERNO

(Art. 7 co. 4 lett. D - CCNL 21.05.2018)

- 1) Gli enti corrispondono un'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 presente articolo disciplina le modalità di determinazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi previsti all'art. 70-bis (= minimo €. 1,00 – massimo € 10,00 a giorno=).
- 3) L'indennità viene determinata, relativamente alle attività effettivamente svolte dal dipendente, previa valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1.
- 4) La prestazione lavorativa può essere svolta in condizioni di:

A) **RISCHIO**

Le attività 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 da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di attività esposta a 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, 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;

I Responsabili di Settore sono tenuti annualmente a comunicare all'ufficio del personale i nominativi delle persone che rientrano nei casi previsti e sopra elencati.

L'indennità compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

8

Valutazione incidenza della causale lett. A) - RISCHIO

Ai fini dell'incidenza e della correlata indennità vengono attribuiti, alle diverse gradazioni di rischio, i seguenti indici:

Rischio	Rischio Basso (A)	Rischio Medio (B)	Rischio Alto (C)
Pesatura rischio	0	4	7

B) **DISAGIO**

Le attività connotate da particolare disagio all'interno dell'ente sono riconducibili a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni.

L'ente individua e classifica la seguente attività connotata da particolare disagio:

- a) Disagio correlato a prestazioni lavorative svolte dal personale che si occupa in articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa;
- b) l'attività svolta dal personale di categoria B e C di assistenza alle riunioni di Giunta e Consiglio in orario serale;

Le attività di cui alla lett. a) e b) devono essere programmate e non danno diritto alla percezione di indennità qualora l'attività lavorativa venga svolta in prosecuzione dell'orario di lavoro.

Valutazione incidenza della causale lett. B) - DISAGIO

Ai fini dell'incidenza e della correlata indennità vengono attribuiti, alle diverse gradazioni di disagio, i seguenti indici:

Disagio	Disagio tipo (A)	Disagio tipo (B)
Peso della Causale Disagio	3	3

A ciascun livello di disagio viene attribuito un peso necessario per correlare, alle diverse tipologie di attività, l'indennità complessiva.

C) IMPLICANTI MANEGGIO DI VALORI

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 compete l'indennità giornaliera.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente maneggia denaro e 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.

Tale indennità non spetta a coloro che sono assegnatari dell'indennità art. 70 quinquies poiché assorbita all'indennità per specifiche responsabilità.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, che in sede di prima applicazione viene individuato nell'Economo Comunale e negli Agenti contabili. preventivamente e formalmente individuato, viene erogata sulla base dei dati desunti:

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

9

Valutazione incidenza della causale lett. C) – MANEGGIO VALORI

Ai fini della determinazione dell'indennità l'ente ha classificato le prestazioni lavorative che comportano maneggio in base ai seguenti livelli:

- a) maneggio valori medi mensili inferiori a € 800,00 (peso causale 0 – (A));
- b) maneggio valori medi mensili maggiori uguali di € 800,00 e inferiori a € 1.500,00;
- c) maneggio valori mensile maggiore o uguale a € 1.500,00;

Maneggio Valori	Nessun maneggio valori (A)	B maneggio valori lett. b)	C maneggio valori lett. c)
Peso della causale Maneggio	0	1	2

- 5) Il peso delle caratteristiche dimensionali sociali e ambientali viene assunto, per il comune di Zero Branco, con peso pari a zero.
- 6) L'importo dell'indennità è determinata in riferimento alla singola prestazione lavorativa una volta individuata l'incidenza complessiva, determinata dalla somma dei singoli pesi, di ciascuna delle tre causali (lett. a co. 3- Art. 70 bis) fermo restando che il peso delle caratteristiche dimensionali viene assunto come ininfluenza per il Comune di Zero Branco. L'indennità Condizioni di Lavoro viene calcolata in base alle seguenti fasce:

Peso delle causali	Fascia indennità
01-03	€1 - €3

04-06	€4 - €6
07-10	€7- €10

La periodicità con cui viene erogata l'indennità condizioni di lavoro viene stabilita con cadenza possibilmente trimestrale.

In ogni caso la somma complessiva giornaliera delle indennità previste dal presente articolo non può superare la somma complessiva di € 10,00 per ciascun dipendente.

INDENNITA' ART. 7 CO. 4 LETT. E E ART. 56 QUINQUIES - CCNL 21.05.2018

Per servizio di vigilanza deve intendersi il servizio svolto in ambienti esterni rispetto all'ufficio, per attività di vigilanza del territorio o comunque inerenti i servizi esterni connessi alle funzioni del Servizio.

L'attività indennizzata deve essere resa giornalmente in orario di lavoro ordinario e non straordinario. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza.

La misura dell'indennità giornaliera è stabilita in Euro 2,00 al giorno per gli agenti utilizzati in servizi di vigilanza esterni sul territorio prestati per almeno tre ore, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

Tale misura potrà essere rideterminata annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

L'indennità di servizio esterno non potrà essere riconosciuta nelle giornate non lavorative o di assenza, nonché nelle giornate in cui il dipendente, pur risultando presente in servizio, non svolga effettivamente l'attività di "servizio esterno".

Qualora per particolari esigenze organizzative dell'ente, o , in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata minima nel limite sopra indicato di 3 ore giornaliere, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

L'erogazione dell'indennità avviene entro il 31 gennaio dell'anno successivo a maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal Comandante al Settore Risorse Umane.

L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo.

Qualora l'Ente, ai sensi dell'art. 56 quater, lett.c), del CCNL del 21.5.2018 delle Funzioni Locali, destinasse quota parte dei proventi delle violazioni stradali, di cui all'art.208, commi 4, lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 anche all' "erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.", le risorse di cui si tratta potranno essere utilizzate anche per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno il cui ammontare potrà essere rideterminato in sede di contrattazione aziendale integrativa annuale e nel rispetto dei vincoli di legge in ordine alla spesa di personale.

Art. 16 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (Art. 7 co. 4 lett. g. e Art. 70-quinques co. 2 - CCNL 21.05.2018)

- 1) L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018, che introduce il co. 2 lett. da a) a lett. d) (importo massimo di €. 350,00 annui lordi) può essere riconosciuta 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;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- 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). Non compete ai Dirigenti Responsabili di P.O. che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

- 3) Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate, tale indennità assorbe anche l'indennità maneggio valori poiché strettamente connessa al ruolo derivante dall'attribuzione delle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale.
- 4) Per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 1, affidate con apposito atto scritto e motivato e che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto, compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
- 5) Per le funzioni di cui alla lettera c) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità, la cui misura mensile (nel limite annuo massimo dettato dal CCNL) è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
- 6) L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata a maturazione di diritto e non è frazionabile. L'importo e dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
- 7) Si stabilisce che la presente indennità è riproporzionata in caso di prestazioni a orario ridotto.

**Art. 17 – COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ: INDENNITÀ’
(Art. 7 co. 4 lett. g. e Art. 70-quinques co. 1 - CCNL 21.05.2018)**

- 1) L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
- 2) L'indennità per specifiche responsabilità è erogata in un'unica quota annuale o mensilmente e comunque a maturazione del diritto. L'espressione di "specifiche responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
- 3) L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone l'individuazione, con apposito atto amministrativo motivato, a cura del Responsabile del Servizio dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità e che non rientrino nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.
- 4) L'attribuzioni di dette funzioni potrà consistere:
 - a. Nell'attribuzione della responsabilità di adozione del provvedimento finale e sua sottoscrizione, che esponga il soggetto così incaricato a possibili azioni di responsabilità
 - b. Nell'attribuzione della responsabilità della sola istruttoria di provvedimenti particolarmente complessi, al quale sia comunque legata l'assunzione di responsabilità di natura diversa da quella di cui alla precedente voce a),
 - c. Nell'attribuzione della responsabilità di coordinamento dell'attività di altri addetti al servizio
- 5) Il Responsabile del servizio, nel provvedimento di attribuzione delle responsabilità di cui al presente articolo, determina anche il loro ammontare sulla base delle seguenti fasce di importo:
 - Per la responsabilità di cui alla voce a) del precedente comma: da € 1.501,00 fino ad € 3.000,00 in rapporto alla complessità del provvedimento ed al livello di responsabilità esterna che esso comporta,
 - Per la responsabilità di cui alla voce b) del precedente comma: da € 1.001,00 fino ad € 1.500,00 in rapporto alla complessità del procedimento oggetto dell'istruttoria,
 - Per la responsabilità di cui alla voce c) del precedente comma: fino ad e 1.000,00 in rapporto al numero degli addetti al servizio da coordinare e/o alla complessità dell'attività ascritte al servizio interessato,

Il Responsabile nel provvedimento di attribuzione della responsabilità dovrà adeguatamente motivare quanto all'ammontare dell'indennità proposta.

- 6) Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelle di cui al precedente art. 16; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente interessato spetterà quella di importo più elevato
- 7) Qualora in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, la quota di Fondo per il TEA destinata alle indennità di cui al comma 5 non sia sufficiente a coprire l'intero ammontare delle indennità come determinate nei provvedimenti adottati dai diversi Responsabili di Settore, si procederà ad una decurtazione in misura direttamente proporzionale delle stesse fino a concorrenza della somma appositamente stanziata.
- 8) L'ammontare della quota parte del Fondo per il TEA destinata alle indennità di cui al comma 5 è fissata in sede di contrattazione integrativa annuale.

Art. 18 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

- 1) L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% 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, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza della responsabilità amministrativa, tecnica e gestionale inerente l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati sulla base del sistema di valutazione vigente nell'Ente per le P.O. nonché della distinzione fra performance individuale e quella organizzativa.
- 3) La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, tenuto conto in misura ponderata della retribuzione di posizione in godimento.
- 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 sarà considerata nell'ambito del limite di cui al comma 4 del medesimo articolo e definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico e sentito l'Organismo di valutazione. La quota di detta indennità afferente i criteri sopra individuati sarà corrisposta mensilmente mentre quella afferente il grado di raggiungimento degli obiettivi 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 equivalente alla percentuale, riportata in tabella, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio.
- 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.

ulteriori importi percepiti ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL al netto degli oneri riflessi	percentuale di riduzione della retribuzione di risultato
Da € 1.000,00 a € 1.999,99	20%
Da € 2.000,00 a € 4.999,99	30%
Oltre € 5.000,00	40%

CAPO III – PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 19 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
(Art. 7 co. 4 lett. c - CCNL 21.05.2018)

- 1) Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite ogni anno ma nel rispetto delle disposizioni di cui ai successivi commi, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale in percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 3 anni.
- 2) Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
- 3) In sede di contratto integrativo vengono individuate annualmente, le risorse destinate a finanziare detto istituto.
- 4) La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che destini le relative risorse.
- 5) Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 7 del CCNL del 21.05.2018lett. C) i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Il personale assunto tramite mobilità potrà concorrere alla progressione economica solo dopo aver maturato almeno 24 mesi di servizio presso l'Ente.
 - b) La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie uniche per l'intero Ente; l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma.
 - c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione tendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, con i seguenti criteri:
 - Incidenza valutazione : 80%,
 - Incidenza esperienza maturata: 20%
 - d) A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica, oper un massimo di 10 anni;
 - e) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
- 6) . Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati al fondo per il salario accessorio dell'anno di attivazione dell'istituto.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 20 - COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE
(art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21.05.2018)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale non incaricato di posizione organizzativa si aggiungono al premio della performance

(organizzativa e/o individuale), il quale viene ridotto di una somma equivalente alla percentuale, riportata in tabella, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio.

4. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato premio della performance (organizzativa e/o individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge al netto degli oneri riflessi	percentuale di riduzione del premio della performance (organizzativa e/o individuale)
Da € 1.000,00 a € 1.999,99	20%
Da € 2.000,00 a € 4.999,99	30%
Oltre € 5.000,00	40%

- 7) I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, comportano una decurtazione disciplinata dai commi 3 e 4 del precedente articolo 13.

Art. 21 - CRITERI DELLA FORMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DELL'UFFICIO TRIBUTI PER IL MAGGIORE GETTITO IMU E TARI

1. Qualora ricorrano le condizioni di cui al comma 1091, art. 1 L. 145/2018, con apposito regolamento l'ente può prevedere che una quota massima del 5% del maggior gettito IMU e TARI accertato e riscosso possa essere destinato al "potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente".
2. Il maggior gettito sulla base del quale viene definita la percentuale massima dell'incentivo è calcolato su quanto accertato e riscosso in più nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato.
3. Le risorse destinate al trattamento accessorio del personale dovranno essere comprensive degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico delle amministrazioni e dovranno essere destinate in sede di contrattazione decentrata al personale effettivamente impiegato per il recupero dell'evasione.
4. I dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, destinatari di queste risorse, non potranno comunque ricevere di incentivo una somma superiore al 15% del proprio trattamento tabellare lordo annuo.

14

Art. 22 - PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RISPARMIO

- 1) Le risorse messe a disposizione ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 sono ripartite, successivamente alla conclusione delle attività ed all'attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati, per i 2/3 ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano come individuati dai Dirigenti. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.
- 2) La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
- 3) Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

CAPO V – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 - CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

- 1) L'orario di lavoro generale è articolato su 36 ore settimanali, distribuite giornalmente in base alle disposizioni di servizio del responsabile di Settore, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta in presenza di attività obbligatorie per legge.

- 2) In applicazione di quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21.05.2018 vengono stabilite le fasce temporali di flessibilità oraria, in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Le fasce orarie sono le seguenti:

	Flessibilità in entrata	in Pausa pranzo	Flessibilità in uscita
Giornata lavorativa di mattina	7.30 – 9.00	-----	14.00-15.00
Giornata lavorativa con rientro pomeridiano	idem	13.30 - <u>14.30 (rientro)</u>	18.00 – 19.30 Mart. 17,00 – 18,30 Giov.

La flessibilità in entrata dovrà essere, di norma, recuperata posticipando l'orario di uscita nel corso della stessa giornata lavorativa e comunque non oltre la settimana in cui si verifica il debito orario. Il recupero nel corso della settimana è comunque soggetto a verifica della sua concreta attuazione e sarà oggetto di futura riconsiderazione entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Per i servizi quali la Biblioteca, lo Sportello Anagrafe, la flessibilità di cui il prospetto sopra è applicabile nei limiti della congruità dell'apertura al pubblico in particolare con i seguenti limiti:

30 minuti prima dell'inizio dell'orario di lavoro e 60 minuti dopo con recupero nel rispetto del periodo precedente.

Per le posizioni organizzative la flessibilità è portata a 2 ore e 30 minuti. Tale flessibilità è comunque soggetta a verifica della sua concreta attuazione e sarà oggetto di futura riconsiderazione entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

- 3) I Responsabili di Settore valutano la possibilità di concedere forme di flessibilità ulteriori e durata temporanea, di norma non superiore a tre mesi, al personale che esprima particolari esigenze di ordine personale, sociale o familiare, in aderenza a quanto previsto all'art. 27 del CCNL 21.05.2018.
- 4) L'articolazione dell'orario dovrà essere stabilito tenendo conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti, le parti periodicamente si incontrano per concordare possibili forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale.
- 5) Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
- 6) Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto-indicate tipologie di orario:
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
 - turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie giornaliere prestabilite;
 - orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro pluri-settimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto;
- 7) Ai dipendenti che lavorino in squadra o in turno o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente è concessa una flessibilità di 15 minuti.
- 8) E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
- 9) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

- 1) Per i dipendenti a tempo pieno ai sensi delle Disposizioni Legislative e Contrattuali Vigenti, l'Amministrazione può richiedere prestazioni di lavoro straordinario solo per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. In sostanza non è il/la dipendente a decidere se e quando erogare prestazioni straordinarie, ma deve essere sempre espressamente autorizzato/a dal Responsabile di Settore, una volta verificata, da questi, la condizione di necessità.
- 2) Le prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro ordinario possono essere retribuite o accantonate solo se autorizzate preventivamente e formalmente, con apposita richiesta motivata tramite programma rilevazione presenze. In mancanza di autorizzazione le ore prestate non possono né essere richieste a pagamento, né accantonate. Non sono ammesse autorizzazioni in forma generalizzata o non formalizzate con l'apposita istanza.
- 3) La prestazione individuale giornaliera non può superare un arco massimo di 10 ore lavorative giornaliere. L'orario complessivo, ordinario e straordinario, non può superare il limite delle 48 ore medie settimanali. Qualora, alla data del 31 dicembre, residui a favore del dipendente un credito orario massimo di 10 ore, le stesse andranno recuperate entro il 31 gennaio dell'anno successivo o saranno poste d'ufficio in liquidazione con la maggiorazione di cui all'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000.
- 4) Oltre tale quota, l'amministrazione ne darà immediata comunicazione alle R.S.U. e la materia diventa oggetto di esame delle parti.
- 5) La prestazione straordinaria deve essere attestata con le opportune timbrature del sistema di rilevazione presenze. Le mamme in riduzione oraria per allattamento entro il primo anno di vita del/della figlio/a possono solo eccezionalmente prestare lavoro straordinario, dopo avere usufruito della riduzione giornaliera, nel caso di partecipazione a corsi di formazione.

Art. 25 - ARCO TEMPORALE PER LA VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO MASSIMO DI 48 ORE SETTIMANALI

- 1) L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 26 - PART-TIME

- 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 sotto definite, ferma restando la facoltà dell'ente di concedere ogni singola trasformazione del rapporto di lavoro Il rapporto di lavoro e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti dia tempo parziale può superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria fino ad un ulteriore 10%
- 2) Le gravi esigenze familiari sono individuate come segue:
 - Gravi infermità del coniuge op di un parente entro il 2° grado o del convivente;
 - Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - Situazioni che necessitano un impegno particolare del dipendente nella cura o nell'assistenza di uno dei soggetti di cui sopra;
 - Situazioni di grave disagio personale ad esclusione della malattia;
- 3) Il tempo parziale potrà essere concesso anche per un periodo di tempo determinato.
- 4) Per i contratti di part time orizzontale, la flessibilità oraria di cui l'art. 23 comma 2 del presente contratto è limitata a 30 minuti.

Art. 27 - LINEE GUIDA PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITÀ DEI DIPENDENTI DISABILI

- 1) Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
- 2) L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
- 3) Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
- 4) Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 28 - SERVIZI ESSENZIALI

- 1) Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
 - b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di Legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento e sepoltura delle salme;
 - d) il servizio di pronto intervento ed assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione di vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
 - e) il servizio del personale limitatamente al versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
 - f) i servizi relativi alla rete stradale nel caso di sgombero neve;
 - g) i servizi idrici, fognari e di depurazione, di raccolta rifiuti da parte delle ditte appaltatrici e/o gestori dei servizi in questione;
 - h) Protezione civile limitatamente ad un servizio di reperibilità

17

Art. 29 - CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

I Responsabili di Settore, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.

PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI INDIVIDUATI DALLE PARTI

SERVIZIO	PERSONE IN SERVIZIO
DEMOGRAFICO: STATO CIVILE	n. 1 dipendente dal 2° giorno di sciopero

DEMOGRAFICO: SERVIZIO ELETTORALE	n. 1 dipendente <u>limitatamente alle scadenze di legge</u>
ASSISTENZA DOMICILIARE	n. 1 dipendente
CIMITERIALI, STRADALI E DI PROTEZIONE CIVILE	n. 1 dipendente
PERSONALE	n. 1 dipendente <u>limitatamente alla scadenza versamento contributi previdenziali</u>

Art. 30 - PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

- 1) Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le 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.

Art. 31 - PERSONALE IN GESTIONE ASSOCIATA

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

Art. 32 - BUONI PASTO

- 1) Al/Alla dipendente può essere erogato il buono pasto per ogni giornata in cui presti attività lavorativa di mattina con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore alle 2 ore e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche in caso di attività svolta per prestazioni di lavoro straordinario autorizzate.
- 2) Dopo la pausa, per aver diritto al buono pasto, devono essere fatte almeno due ore ininterrotte di lavoro antimeridiano e l'attività lavorativa della giornata non deve essere inferiore alle 6 ore.
- 3) Per aver diritto al buono pasto la pausa dovrà avvenire tra le ore 13 e le ore 15.30 per il personale amministrativo ovvero- al bisogno - tra le ore 11.30 e le ore 13.30 per il personale operaio e/o di Sportello.
- 4) Al di fuori di tali fasce orarie, pur nel rispetto del tempo minimo/massimo della pausa pranzo, il buono pasto non potrà essere assegnato.
- 5) È esclusa la possibilità di attribuzione di più di un buono pasto al giorno anche nel caso in cui l'attività lavorativa si protragga in ore serali o notturne.
- 6) Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dal sistema di rilevazione presenze.
- 7) Con la consegna e la firma per ricevuta del dipendente, i buoni pasto entrano nella sua piena disponibilità e qualsiasi evento che non ne consenta l'utilizzo, compreso il furto e lo smarrimento non danno diritto ad altra erogazione. Non saranno rimborsati buoni pasto già consegnati ai/alle dipendenti maturati e non utilizzati entro il termine di scadenza indicato sugli stessi.

La disciplina di cui al presente articolo è comunque soggetta a revisione a seguito di successivo confronto

Art. 33 -CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL 21.05.2018)

- 1) Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di

rinvia i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale, fermo restando l'obbligo del Comune di destinare le risorse di cui all'articolo 56 quater del CCNL 21.5.2018 per le finalità in esso indicate, sentita anche la proposta delle organizzazioni sindacali.

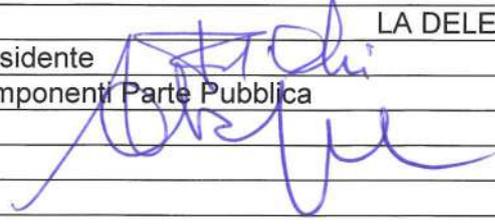
**Art. 34 -FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO
(art. 49-BIS E 49-TER CCNL 21.5.2018)**

- 1) L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
- 2) Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
- 3) I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze sindacali in fase di adozione.
- 4) Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
- 5) Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, del CCNL 21.5.2018 possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
- 6) Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
- 7) Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e del pasto, ove ne sussistano i presupposti.
- 8) Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
- 9) I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
- 10) Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
- 11) Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale dell'anno precedente.

Art. 35 - NORME FINALI

- 1) Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dalle normative attualmente vigenti.
- 2) La liquidazione dei premi previsti dai precedenti articoli 12 e 13 dovrà avvenire non oltre il mese di giugno di ogni anno, in concomitanza con la liquidazione delle competenze stipendiali.

Zero Branco, 04/12/2019

LA DELEGAZIONE TRATTANTE	
Presidente	
Componenti Parte Pubblica	Componenti Parte Sindacale
	RSU -  D. H. 
	RSU - 
	RSU - 
	CGIL FP Territoriale
	CISL FP Territoriale -
	UIL FP Territoriale -

FIRMA DEFINITIVA APPOSITA IN DATA 19.12.2019



- PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA

 - RSU - R.S.U. - RSU RSU

CISL FP BELLUNO TREVISO