COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA

Città Metropolitana di Venezia

Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2022 - definitivo

Il giorno 6 del mese di ottobre dell'anno 2022, alle ore 8,45 presso la sede del Comune di Campagna Lupia, si sono riunite le delegazioni di parte sindacale e di parte datoriale.

LE PARTI

Premesso:

- che in data 28.06.2019 è stato siglato il CCDI integrativo decentrato per il triennio 2019/2021;
- che con la determinazione n. 162 del 02.05.2022 è stato determinato il fondo complessivo delle risorse stabili per l'anno 2022,
- che con deliberazioni G.C. n. 55 del 25.05.2022 sono stati definiti gli indirizzi per la delegazione trattante di parte datoriale,
- che con deliberazione di G.C. n. 95 del 03/10/2022 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto in oggetto,

Preso atto

delle risorse decentrate per l'anno 2022 come segue:

RISORSE STABILI	**€ 52.004,58**
di cui per	
progressioni economiche attribuite	€ 23.759,92
indennità di comparto	€ 10.080,67
specifiche responsabilità	€ 4.100,00
indennità rischio, disagio e maneggio valori,	€ 1.700,00
differenza	€ 12.363,99
RISORSE VARIABILI	**€ 26.333,76**
di cui	
Risorse vincolate art.67 comma 3 lett.c)	€ 11.500,00
Istat	€ 13.600,00
Economie straordinario anno precedente	€ 0,00
Integrazione 1,2% (art. 67, comma 4)	€ 1.233,76
TOTALE FONDO	**€ 78.338,34**

convengono quanto segue

1. di approvare la parte economica del contratto decentrato integrativo, periodo 2022, composto da n. 20 articoli ed allegato al presente documento.

2. di confermare l'integrazione delle risorse variabili come segue:
- art. 67, comma 4, CCNL 22.05.2018 € 1.233,76

- incentivi funzioni tecniche € 10.000,00
- incentivi gestione entrate € 1.500,00
- compensi Istat € 13.600,00
- economie straordinario anno precedente ZERO

Per un totale fondo pari ad € 78.338,34

3. di destinare le risorse disponibili per l'anno 2022, in applicazione dell'art. 5 del contratto triennale, per i seguenti utilizzi:

a) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL, sulla base dei criteri definiti all'art. 7 del contratto decentrato triennale,

b) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, sulla base dei criteri definiti all'art. 8 del contratto decentrato triennale,

4. Le parti concordano l'utilizzo di una quota del fondo pari a complessivi euro 5.700,00 per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 con decorrenza del beneficio dal 1° gennaio 2022;

5. Il fondo delle risorse collegato alla *performance* dei dipendenti è costituito dalla parte residuale delle risorse stabili, risultante dopo l'applicazione delle indennità di cui ai punti precedenti, alla quale viene aggiunta la quota di risorse variabili pari ad € 1.233,76. Tali risorse vengono, inoltre, incrementate dalle eventuali risorse stabili non utilizzate derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali, con esclusione delle somme decurtate per specifica previsione legislativa.

6. Infine nel caso in cui con il rinnovo del contratto nazionale di lavoro in itinere, siano previste nuove risorse obbligatorie, il fondo verrà automaticamente integrato e le stesse maggiori risorse saranno destinate alla performance senza necessità di ulteriori accordi tra le parti.

Le parti considerato che nulla osta provvedono alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

PER LA PARTE DATORIALE
Presidente dott. Giorgio Ranza

Componente dott. Massimo Caldon

PER LA PARTE SINDACALE
RSU

Geom. Lazzari Beatrice

Urb. Luca Rampado

OO.SS. territoriali

C.G.I.L. Nicola Gallo

U.I.L. Roberto Panciera

COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - IPOTESI
PARTE ECONOMICA – 2021

Art. 1 – Oggetto e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica ai dipendenti in servizio presso l'Ente e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale, 2019 – 2021, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla stipula, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso, e conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. La sua durata è triennale salvo:
- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione,
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio,
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per il periodo dal 01.01.2019 alla data della sottoscrizione del presente contratto rimane efficace il contratto decentrato integrativo 2018 stipulato in data 20.12.2018;(maneggio valori, specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01.04.1999)
5. Salvo non diversamente indicato nel testo del presente contratto i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.5.2018.

Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. 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 alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 3 - Risorse decentrate

(artt.67 e 68 CCNL)

1. L'amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67 comma 1 del CCNL.
3. Il Fondo risorse decentrate oltre che all'importo di cui all'art. 67 comma 1 è composto da:

- risorse variabili di cui all'art. 67 comma 4, 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 alla lett. b) dell'art. 67 comma 5, per il conseguimento di obiettivi individuati dall'amministrazione comunale, anche di mantenimento, definite nel Piano della performance al cui raggiungimento sia correlato apposito trattamento accessorio;
- risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL.

4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
6. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'essi economie di bilancio.

Art. 4 - 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, istituto 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;
c. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 del CCNL.

Art. 5 – Criteri ripartizione risorse disponibili

(art. 7 comma 4 lett a CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:
- in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli Organi di governo,
- in riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili,
- alla necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali,
- alla rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi,
- all'erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- 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;
- le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

- la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Le risorse disponibili vengono ripartite secondo i seguenti utilizzi:

- premi correlati alla performance organizzativa
- premi correlati alla performance individuale,
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL,
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 *quinquies*,
- indennità di funzione di cui all'art.56-*sexies* ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-*quinquies*,
- 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*,
- progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

4. Qualora nel fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 3 del presente contratto integrativo siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per almeno il 30 % alla performance individuale.

5. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

Art. 6 - Indennità – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità possono essere riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione dei compensi, sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della corretta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Area ad eccezione delle particolari responsabilità attribuite con provvedimento del Sindaco in riferimento a norme organizzative regolamentari o da specifiche competenze attribuitegli per legge.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle specifiche indennità di cui ai successivi articoli saranno annualmente definite in sede di contrattazione decentrata.

Art. 7 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

(art. 7 comma 4 lett.d CCNL)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità, il cui valore è

considerato unitariamente ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
3. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività esposte a rischio:
a) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
b) utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni.
4. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:
a) particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario;
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; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
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; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
5. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:
a) 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.
6. La misura dell'indennità, tenuto conto delle suindicate condizioni di lavoro e dell'incidenza di ciascuna delle causali, viene definita come segue:
- per le attività di cui al precedente comma 3, euro 2,00 per ogni giorno di effettiva esposizione al rischio di cui alle lettere a) e b), da liquidare di regola mensilmente entro il mese successivo sulla base dell'effettiva presenza;
- per le attività di cui al precedente comma 4, euro 2,00 per ogni giorno di effettiva attività disagiata di cui alle lettere a), b) e c), da liquidare di regola annualmente sulla base di apposita attestazione resa dal Responsabile dell'Area di appartenenza;
- per l'attività di cui al precedente comma 5, euro 1,00 per ogni giorno di effettiva attività di maneggio valori di cui alla lettera a). da liquidare di regola annualmente sulla base di apposita attestazione resa dal Responsabile dell'Area di appartenenza;

Art. 8 – Indennità specifiche responsabilità
(art. 7 comma 4 lett. f e art.70 quinquies CCNL)
1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non titolari di posizione organizzativa. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL.
2. Le fattispecie alle quali si deve fare riferimento sono le seguenti:
- Istruttorie per la redazione ed nell'elaborazione delle dichiarazioni di carattere fiscale (CU, 770, IVA, IRAP): € 700,00
- Istruttorie di particolare rilievo tributario in materia di recupero dell'evasione fiscale, nell'elaborazione dei ruoli destinati alla riscossione coattiva: € 1.200,00
- Istruttorie di particolare rilievo sociale nell'ambito delle richieste dei contributi regionali e di assistenza domiciliare: € 800,00

- Responsabile Ufficio Statistico comunale: € 1.000,00
- Responsabile gestione/deposito archivio storico comunale: € 300,00.

3. Per il personale, non titolare di posizione organizzativa, cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, è prevista una indennità di importo nella misura di euro 300,00 all'anno all'Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale Elettorale.
4. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time; è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro, nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 9 – Criteri attribuzione premi correlati alla performance
(art. 7 comma 4 lett b CCNL)

1. In sede di contrattazione integrativa annuale le parti definiranno la percentuale delle risorse destinate alla performance sono da attribuire alla "performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2 lettera a) CCNL, alla "performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2 lettera b) CCNL, ed alla "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL, come di seguito specificato.
2. Per l'anno 2019 le risorse disponibili per l'erogazione della performance dei dipendenti sono ripartite nel 60% alla "performance organizzativa" e per il 40% alla "performance individuale".
3. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato prevalentemente nella valutazione individuale.

<u>Performance organizzativa</u>

4. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi all'amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento, a seguito di verifica a consuntivo, sulla base della relazione sulla performance **validata** dal Nucleo di Valutazione.
5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa viene erogata a seguito di una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'Ente stabiliti nel Piano della performance pari o superiore all'80%. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
6. La quota individuale del premio verrà calcolata dividendo l'importo complessivo del premio per il numero dei dipendenti in servizio esclusi i titolari di posizione organizzativa.
7. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
8. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri andranno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

<u>Performance individuale</u>

9. 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 Area e purchè detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

10. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui ai successivi commi, è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente, in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
11. 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.
12. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore **a 90** giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
13. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance, in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
14. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivi commi, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale
F = Fondo da ripartire
Σp = sommatoria punteggi comportamenti individuali indicati nelle schede di valutazione
p.i. = punteggio individuale rilevato dalle schede di valutazione

Maggiorazione del premio individuale

15. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, è attribuita una maggiorazione non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
16. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari ad un dipendente per ciascuna categoria contrattuale a livello di Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita, a scorrimento, secondo i seguenti criteri:
a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente,
b) superiore valutazione media del triennio,
c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.
17. Per applicare la maggiorazione si procede come segue:

- si quantifica il totale delle somme a disposizione per incentivare la performance individuale ("fondo produttività lordo")
- si determina il compenso teorico spettante con le modalità di cui ai precedenti commi
- si calcola la media dei compensi teorici spettanti a tutti i dipendenti
- si determina il 30% della suddetta media, determinando in questo modo la maggiorazione del premio individuale
- si individuano i destinatari della maggiorazione ai sensi del comma precedente e si calcola il totale della quota necessaria ad attribuire loro la maggiorazione ("fondo maggiorazione")
- si determina la somma residua destinata alla produttività, vale a dire il "fondo produttività netto" (pari al "fondo produttività lordo" meno il "fondo maggiorazione");

- si determina il valore netto finale del compenso di produttività del personale non PO, in base alle somme del "fondo produttività netto";
- si attribuisce il compenso di produttività e le maggiorazioni per chi ha titolo a queste ultime.

Art. 10 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art.7 comma 4 lett.g e j CCNL)

1.I dipendenti cui si applica il presente contratto integrativo 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, di seguito riportata, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio:

ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge	*percentuale di riduzione del premio della performance complessiva*
da € 1.000,00 a € 1.999,99	20%
da € 2.000,00 a € 4.999,99	30%
oltre € 5.000,00	40%

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.

5. 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 a scaglioni secondo la tabella sopra indicata, sulla retribuzione di risultato.

Art. 11 – Criteri generali determinazione retribuzione risultato

(art.7 comma 4 lett.v CCNL 21.5.2018)

1.La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato, al netto delle quote eventualmente utilizzate per incarichi ad interim, sulla base del sistema di misurazione e valutazione nell'Ente per le posizioni organizzative, si applica la seguente formula:

$$R = D / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:

R= Retribuzione di risultato

D = disponibilità risorse

Σp = sommatoria dei punteggi complessivi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale complessivo risultante dalla scheda di valutazione.

Art. 12 – Criteri definizione procedure progressioni economiche

(art. 7 comma 4 lett c CCNL)

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di soggetti, comunque in misura non superiore al 40%, intendendo come tale una percentuale rispetto ai dipendenti aventi titolo alla data di decorrenza della progressione.

2. In sede di accordo annuale, possono essere attribuite risorse da destinare all'istituto 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 e tenuto conto della necessità di avere comunque complessivamente risorse congrue per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie di cui al successivo comma vengono approvate.

4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 7 lett. c del CCNL e delle previsioni di cui al decreto legislativo n. 150/2009, i **criteri** per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) ai fini della progressione economica orizzontale è necessario essere dipendente di ruolo dell'Ente nell'intero triennio precedente e aver maturato un'anzianità di servizio di almeno 36 mesi nella posizione economica in godimento (art. 16, c.6) riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione;

b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria è unica per l'intero Ente;

c) l'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media dei punteggi, fino al secondo decimale, attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione;

d) il personale trasferito per mobilità all'Ente, oltre ai requisiti di cui sopra deve aver maturato un anno di sevizio presso il Comune di Campagna Lupia;

e) 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;

f) 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 la maggiore anzianità anagrafica;

g) individuate le risorse nei limiti fissati dal comma 2, individuo un *budget per ciascuna categoria economica*, proporzionando tale somma alle somme necessarie a realizzare una progressione a tutti i dipendenti aventi diritto;

h) a partire dalla categoria D, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del *budget* assegnato alla categoria, le eventuali somme residue vengono fatte ricadere all'interno delle categorie successive sino al completo scorrimento della graduatoria, nei limiti di quanto previsto al comma 1;

i) il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione;
l) l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica (art. 16, c. 8).

Art. 13 – Contingente rapporti di lavoro tempo parziale
(art. 7 comma 4 lett.n CCNL)
1.Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:
a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 81/2015;
b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
2. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere su richiesta scritta e documentata dell'interessato, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito, indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di modifiche nell'organizzazione dell'Ente.

Art. 14 – Criteri individuazione fasce temporali flessibilità
(art. 7 comma 4 lett.p CCNL)
1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, la flessibilità oraria, già attuata all'interno dell'ente, è improntata ai seguenti criteri generali:
- la possibilità di entrata anticipata e/o posticipata rispetto all'orario di inizio lavoro del mattino
- la possibilità di uscita anticipata e/o posticipata rispetto all'orario di fine lavoro
- la possibilità dell'utilizzo contemporaneo della flessibilità sia in entrata che in uscita nella medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso sarà recuperato entro il trimestre successivo.
3.Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di area può consentire un'ulteriore flessibilità fermo rimanendo 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) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4.Negli stessi casi di cui al comma precedente possono essere concessi dal Responsabile di Area ulteriori forme di articolazione giornaliera o settimanale dell'orario, fermo rimanendo il rispetto del debito orario settimanale nonché delle esigenze di servizio con particolare riferimento agli orari di apertura al pubblico degli uffici.
5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.
6.Tali criteri generali vengono concretamente applicati in base ad un regolamento adottato dall'Ente

Art. 15 – Orario multiperiodale
(art. 7 comma 4 lett. q CCNL)
1. Tenendo conto delle esigenze di servizio, non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL.

Art. 16 – Arco temporale limite ore settimanali medie
(art. 7 comma 4 lett. r CCNL)
1. L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori sei 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. 17 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
(art. 7 comma 4 lett. s CCNL e art.38 CCNL 14.09.200)
1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.

Art. 18 – Welfare integrativo
(art. 7 comma 4 lett. h CCNL)
1. Non essendovi disponibilità già stanziate dall'Ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrate in vigore del CCNL, per le finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 19 – Linee indirizzo misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
(art. 7 comma 4 lett. m CCNL)
1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione della vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.
3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza.

Art. 20 - Disposizione finale

1. Non vengono trattate, in quanto non pertinenti per il Comune di Campagna Lupia, le seguenti materie:

Materia	Motivazione della non pertinenza
L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	Il Servizio di Polizia Locale è stato trasferito all'Unione "Città della Riviera del Brenta"
Il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo	

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

