



COMUNE DI FOSSALTA DI PIAVE (VE)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 4 - Obiettivi e strumenti	5
Art. 5 - Informazione, confronto e organismo paritetico	5
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa	6
Art. 7 - Assemblee sindacali	6
Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali	7

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	
Art. 9 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	7
Art. 10 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	7
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	
Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	9
Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	10
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	11
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	
Art. 15 - Principi generali	12
Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	12
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	
Art. 17 - Principi generali	14
Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	14
Art. 19 - Indennità di servizio esterno	16
Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità	16
Art. 21 - Indennità di funzione	18

Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	18
Art. 23 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	18
Art. 24 - Indennità di turno e reperibilità	18

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 25 - Elevazione limiti in materia di turni	19
Art. 26 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	19
Art. 27 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	20
Art. 28 - Limite individuale annuo banca delle ore	20
Art. 29 - Criteri per la flessibilità d'orario	20
Art. 30 - Orario multiperiodale	21
Art. 31 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	21
Art. 32 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	21
Art. 33 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche	21
Art. 34 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e iniziative di carattere privato	21

TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 35 - Telelavoro	22
Art. 36 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio	22

ALLEGATI:

Allegato A -Tabella per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità	23
Allegato B - Correlazione indennità risultato/produttività con indennità previste specifiche disposizione di legge di cui all'art. 14 del CCI	24

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
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. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.
7. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

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.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

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

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.

effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
 - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici
 - b. le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
 - c. il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
 - d. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421².

Art. 5 - Informazione, confronto e organismo paritetico (artt. 4, 5 e 6 CCNL)

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro

² Si tratta delle materie per le quali la legge delega in materia di pubblico impiego stabiliva che dovevano essere "regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi":

- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.

3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.
6. L'Organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 300 dipendenti e costituisce una nuova modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato. Le parti contrattuali danno atto che stante le caratteristiche organizzative limitate del comune di Fossalta di Piave ed il numero esiguo di dipendenti ritengono non opportuno costituire tale organismo. Le parti contrattuali si riservano di ritornare sulla scelta se necessario.

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con **tre giorni** consecutivi feriali di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della

sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
4. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 9 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

Art. 10 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. progressioni economiche.

2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale³.
3. 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.
4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (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 art. 10 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

³ L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

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

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. La quota teorica di premio si ottiene sommando gli indici di categoria rapportati al personale in servizio che costituirà il divisore della quota complessiva di premio. Per la categoria A l'indice è pari a 1,00, per la B a 1,09, per la C a 1,11 e per la D a 1,21. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore (categoria) individuale. In caso di dipendente a tempo parziale il calcolo va computato in proporzione alla durata del part - time.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni lavorativi nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni lavorativi, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente⁴;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi sindacali retribuiti;
 - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)⁵.

⁴ Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

⁵ Cfr. Aran Rai 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio

6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
7. La quota di premio effettiva correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
8. La quota di premio effettiva verrà calcolata rettificando la valutazione della performance organizzativa ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
9. Qualora si abbiano economie per la performance organizzativa le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo. Permane comunque quanto previsto dal comma 4 dell'art. 10.

Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di P.O. e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente. La quota individuale di premio collegata alla performance è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dalla metodologia applicata dall'ente.
2. La quota teorica di premio si ottiene sommando gli indici di categoria rapportati al personale in servizio al 31.12, con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative, che costituirà il divisore della quota complessiva di premio. Per la categoria A l'indice è pari a 1,00, per la B a 1,09, per la C a 1,11 e per la D a 1,21. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore (categoria) individuale. In caso di dipendente a tempo parziale il calcolo va computato in proporzione alla durata del part - time.
3. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno.
4. 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.
5. 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 4-5 dell'articolo precedente.
6. La quota di premio effettiva verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota

della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

7. Al 10% del personale in servizio, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria, valutato positivamente con punteggio in fascia D - Pienamente adeguato al ruolo (secondo quanto riportato dalla metodologia di valutazione) rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio. Nel caso in cui nessun dipendente raggiunga tali punteggi, non viene data applicazione a tale premio.
8. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 9 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi da 4 a 5 dell'art. 12, secondo quanto riportato nell'allegato B.
9. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 22 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".
10. Qualora si abbiano economie per la performance individuale o nell'ipotesi di cui al comma 7 le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo. Permane comunque quanto previsto dal comma 4 dell'art. 10.

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 20%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la

misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta di una somma secondo quanto contenuto nell'allegato B degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 15 - Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (saper fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al **30% dei dipendenti dell'ente**.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è **necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita**, onché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione⁶.
- 4.
5. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D.
7. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla **media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente**.

⁶ La norma del contratto nazionale prevede un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. La metodologia può prevedere una valutazione minima per concorrere alla progressione economica. Diversamente può essere inserita nel testo del ccdi.

8. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, il Responsabile dell'unità organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio procederà a redigere la scheda di valutazione della annualità mancante, acquisendo specifica relazione dall'ente di provenienza, con le modalità di cui al comma successivo.
9. 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. A tale fine il responsabile/dirigente dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Responsabile dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione
10. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
11. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, 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. Non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre categorie o in subordine destinato alla produttività collettiva.
12. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.
13. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 17 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di settore.
3. 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.

4. 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 o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. 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 mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla vigenza del presente CCI.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
 - a. Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici. L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di svolgimento degli specifici servizi sopra indicati, prestati nell'arco del mese. Sulla base di quanto sopra, si individuano le seguenti figure professionali quali destinatarie dell'indennità:
 - Operai addetti alle manutenzioni: € 1,60/giorno;
 - Operatori Socio Sanitari: € 1,60/giorno;
 - b. Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei

servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

La misura del disagio si determina secondo quanto segue:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi: **€ 1,00/giorno**;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; (esempio disagio connesso alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale; flessibilità di orarie/o spostamenti di sede): **€ 1,40/giorno**;
- c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità, polizia mortuaria. E' necessario disciplinare le modalità con le quali avvengono le chiamate (chi e per cosa): **€ 1,40/giorno**;

Ai fini del calcolo si applica il criterio della prevalenza delle caratteristiche presenti, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.

Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

- c. Implicanti il maneggio di valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:
 - Economo comunale;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale

Il personale sopra individuato viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori di cassa maneggiati:

- a) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00: **€ 1,00/giorno**;
- b) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,01 ed € 800,00: **€ 1,30/giorno**;
- c) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 800,00: **€ 1,60/giorno**.

Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a **€ 1,00**.

2. Per lo svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il **50% dell'orario giornaliero** di lavoro.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla vigenza del presente CDI:

Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile del Servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C e D (non titolari di posizione organizzativa). L'atto di conferimento dovrà essere **annualmente confermato**.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale⁷, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
4. Le fattispecie alle quali il responsabile dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
 1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
 - b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**
 1. Responsabilità di procedimenti di spesa;
 2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 3. Responsabilità di realizzazione piani di attività;
 - c) **Responsabilità professionale, che comprende:**
 1. Responsabilità di processo;
 2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

⁷ Si potrebbe già definire che l'importo base destinato per tale voce si può considerare già contrattato sulla base dell'importo destinato l'anno precedente. Eventuali variazioni verranno contrattate in sede di accordo annuale.

3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del responsabile APO;
5. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
6. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella A "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.
8. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
9. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:
 - a. personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b. personale che svolga il ruolo di archivistico informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
 - c. personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario
10. In tutte le fattispecie indicate al comma 5 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
11. Per le funzioni di cui al comma 7 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
12. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
13. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dalla vigenza del presente CCI.

Art. 21 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria D o C, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è possibile riconoscere l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL.
2. Per quanto riguarda le modalità di calcolo e di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del presente CCI.
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla sottoscrizione del presente CCI.

Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.
3. Il singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, complessivamente superiore al valore medio del premio correlato alla performance della generalità dei dipendenti, subirà una riduzione calcolata secondo quanto indicato dall'allegato B.

Art. 23 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

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 rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 24 - Indennità di turno e reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i), k) e z), e art. 23 e 24, comma 4, CCNL)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 1.5.2018.
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicinata, dei turni di lavoro.
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
7. Le parti concordano di integrare le situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni prevedendo anche l'ipotesi di genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

10. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

11. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. In periodi di particolare attività detto numero può essere ulteriormente elevato, fermo rimanendo il limite massimo di n. 40 turni di reperibilità nel corso di un periodo quadrimestrale da intendersi a scorrimento

12. Nel caso di cui al comma precedente, e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata a € 13,00

13. L'indennità in oggetto compete anche al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.

14. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 25 - Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 26 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 27 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Tenuto conto dell'attuale ridotto utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell'ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull'organizzazione, le parti prendono atto dell'inapplicabilità dell'elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale.

Art. 28 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in **15**.
2. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000. Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 del citato articolo, l'eventuale richiesta del monte ore accantonato in retribuzione va effettuata entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.

Art. 29 - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 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, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di settore può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 15 (es. 30') 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. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 30 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 31 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 32 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

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.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 33 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 34 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL)

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 35 - Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono concorrere alla ripartizione dei premi correlati alla

performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità disciplinate dal presente CCDI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.

2. Per la definizione e disciplina delle fattispecie di telelavoro si fa riferimento a quant'altro previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 36 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 CCNL del 09.05.2006)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative, sono le seguenti:
 - a) personale appartenente alla polizia municipale;
 - b) cuochi.

Allegato A

Tabella per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lettere f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL)

a. RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 0 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 0 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 0 a 5

b. RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti da 0 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 0 a 5

c. RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. di processo	Punti da 0 a 5
2) Resp. di sistemi relazionali complessi	Punti da 0 a 5
3) Resp. concorso/supporto alle decisioni	Punti da 0 a 5

PUNTEGGI

Da 41 punti

Da 11 a 40 punti

Inferiore a 11 punti (minimo 9)

INDENNITA'

Valore massimo definito dall'ente : € 2.500,00

Indennità direttamente proporzionale al punteggio ottenuto

Valore minimo definito dall'ente: € 500,00

Allegato B

Correlazione indennità risultato con indennità previste specifiche disposizione di legge di cui all'art. 14 del CCI	
Fino a 500 euro	- 10% indennità risultato derivante dalla valutazione
Da 501 euro 1.000 euro	- 20% indennità risultato derivante dalla valutazione
Da 1.001 euro a 1.500 euro	- 30% indennità risultato derivante dalla valutazione
Da 1.501 euro a 2.000 euro	- 40% indennità risultato derivante dalla valutazione
Da 2.001 euro	- 50% indennità risultato derivante dalla valutazione

Correlazione indennità produttività con indennità previste specifiche disposizione di legge di cui all'art. 22 del CCI	
Fino a 200 euro	- 10% indennità derivante dalla valutazione
Da 201 euro 500 euro	- 20% indennità derivante dalla valutazione
Da 501 euro a 750 euro	- 30% indennità derivante dalla valutazione
Da 751 euro a 1.000 euro	- 40% indennità derivante dalla valutazione
Da 1.001 euro	- 50% indennità derivante dalla valutazione