

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PEDEROBBA 2019 - 2021

Il giorno 27 del mese di marzo 2019 alle ore 9,30, si sono riuniti la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

per la parte datoriale:

Bassani Manuela - Segretario generale

Forlin Graziano – Responsabile Area Affari Generali e Legali

per la parte sindacale:

Pandolfo Dino e Lio Guido, componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie;
De Carlo Paolo per la C.I.S.L. F.P.S., Lopin Alberto per la F.P. C.G.I.L. , in rappresentanza delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del C.C.N.L. del 21.05.2018.

VISTA la deliberazione della Giunta comunale di Pederobba n. 8, in data 28 gennaio 2019, con la quale sono stati forniti, alla delegazione trattante di parte pubblica, idonei indirizzi per procedere alla definizione del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021, relativo al personale non dirigente, da adottare a seguito della sottoscrizione in data 21 maggio 2018 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016-2018;

DATO ATTO che in data 4 febbraio 2019, presso la sede comunale, si sono riunite la delegazione datoriale e la delegazione sindacale, e che le stesse hanno raggiunto l'accordo sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021 relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni locali;

ATTESO che, sulla scorta della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3-*sexies*, del decreto legislativo n. 165/2001, l'Organo di Revisione del Comune di Pederobba ha espresso parere favorevole sulla ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019-2021 e sulla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria stessa con parere di cui al verbale numero 3 del 9 marzo 2019;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale di Pederobba n. 24 del 18.03.2019 con la quale il Presidente della delegazione datoriale è stato autorizzato, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018, alla definitiva sottoscrizione del suddetto Contratto Integrativo;

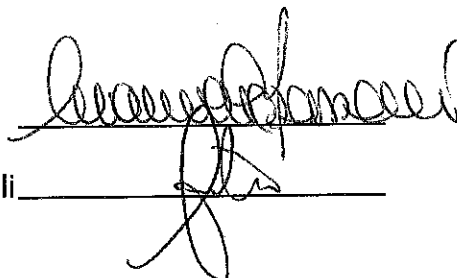
Le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019 – 2021 del personale non dirigente del Comune di Pederobba.

Per la parte datoriale:

Bassani Manuela - Segretario generale

Forlin Graziano – Responsabile Area Affari Generali e Legali

per la parte sindacale:



The image shows two handwritten signatures in black ink. The top signature is for Bassani Manuela, and the bottom signature is for Forlin Graziano. Both signatures are written over horizontal lines that serve as baselines for the text.

Pandolfo Dino, componente delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Pandolfo Dino

Lio Guido, componente delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Lio Guido

De Carlo Paolo, C.I.S.L. F.P.S.

De Carlo Paolo
Alberto Lopin

Lopin Alberto, F.P. C.G.I.L.

in rappresentanza delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del C.C.N.L.

COMUNE DI PEDEROBBA
(Provincia di Treviso)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

Fondello Di *Luca* *Luca* *Luca*

1

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 4
Art. 2 – Interpretazione autentica 4

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3 – Obiettivi e strumenti 4
Art. 4 - Assemblee sindacali 5
Art. 5 - Diritti e agibilità sindacali 5

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 6 – Quantificazione del fondo risorse decentrate 6
Art. 7 – Utilizzo del fondo risorse decentrate 6

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 8 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse 6
Art. 9 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 7
Art. 10 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa 8
Art. 11 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale 8

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art. 12 – Criteri generali 9

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

- Art. 13 – Principi generali 11
Art. 14 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro 11
Art. 15 – Indennità di servizio esterno 12
Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 13
Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 14
Art. 18 – Indennità di funzione 14
Art. 19 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge 15

CAPO V – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa 15

TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO

Randolf Di *Arto* *...*

2

...

E LA TUTELA DELLA SALUTE

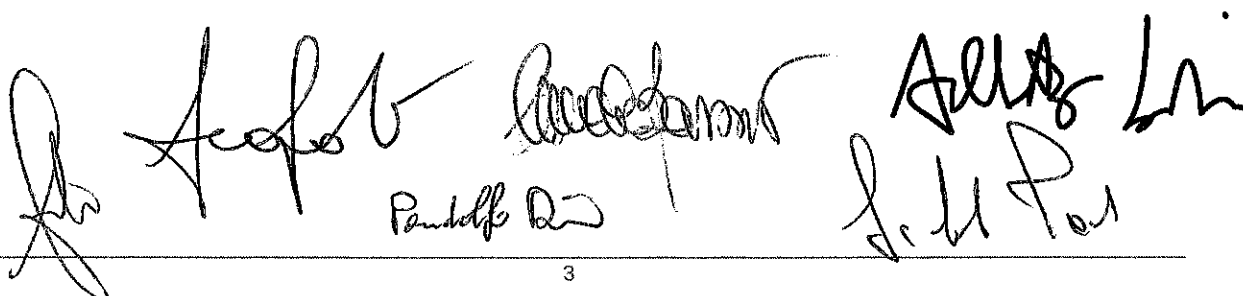
Art. 21 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	16
Art. 22– Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	16
Art. 23 – Orario multiperiodale	16
Art. 24 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	16
Art. 25 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche	16

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE 16

Art. 26 – Telelavoro	16
----------------------	----

ALLEGATI

Allegato 1: Tabella indennità condizioni di lavoro	18
Allegato 2: Tabella per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche Responsabilità	19


A horizontal line is drawn across the page below the signatures.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale non dirigente dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
3. E' fatta salva la possibilità di determinare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo. A tal fine le parti si incontrano, di norma, entro il 31 marzo di ciascun anno, ovvero entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance, comunque non oltre il 30 giugno.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, fatte salve eventuali modifiche stipulate dalle parti e salvo altresì il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente contratto sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione nella bacheca sindacale ed altresì mediante trasmissione a mezzo di posta elettronica o, in mancanza, mediante consegna a mano di copia dello stesso.

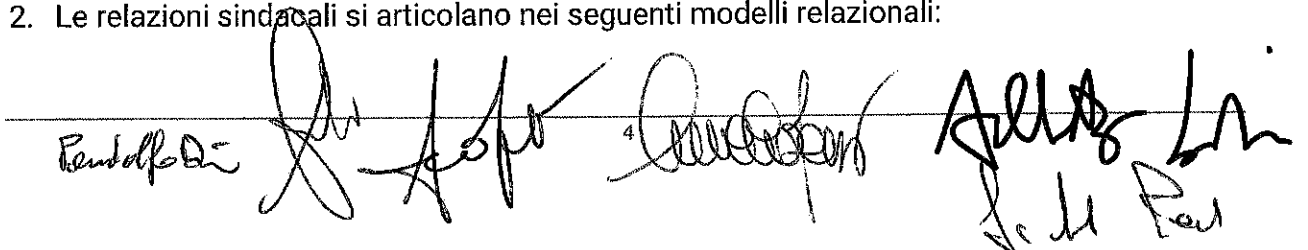
Art. 2 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi applicativi ed interpretativi di rilevanza generale.
3. Ricevuta la richiesta, le parti si incontrano entro trenta giorni dalla ricezione e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo di interpretazione annuale sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCI, degli accordi e dei protocolli stipulati, salvo diversa disposizione concordata.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Obiettivi e strumenti

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.
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.
 4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
 5. Le relazioni sindacali si svolgono con le modalità e nelle materie individuate agli articoli da 4 a 10 del CCNL 21.05.20018, ai quali si rimanda integralmente.
 6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per questioni di particolare interesse o complessità, o che richiedano specifici approfondimenti anche di natura tecnica, gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 4 - Assemblee sindacali

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 dell'Ente almeno con tre giorni consecutivi 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. 5 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 21.05.2018.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. 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 04.12.2017.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano, anche via e-mail, 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.
5. 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

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'G. P.' and another that appears to be 'M. P.', along with some illegible scribbles.

assentarsi dal luogo di lavoro.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione del fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale del fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che lo costituisce secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 e ne dà informazione immediata alla parte sindacale.
2. Le risorse variabili rese disponibili dall'Amministrazione non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e certezza come, ad esempio, le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto, e carattere di ripetibilità come le indennità di cui al successivo capo IV.

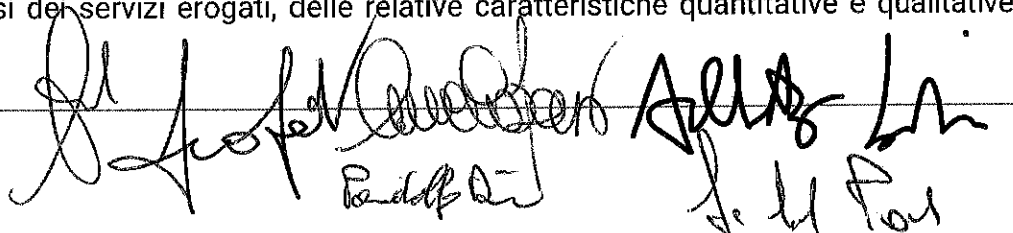
Art. 7 – Utilizzo del fondo risorse decentrate

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018, 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 21.05.2018;
 - 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 21.05.2018;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018;
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.05.2018;
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL 21.05.2018;
 - i. progressioni economiche.
2. Qualora nel fondo risorse decentrate costituito ai sensi del precedente art. 6 siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
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.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse

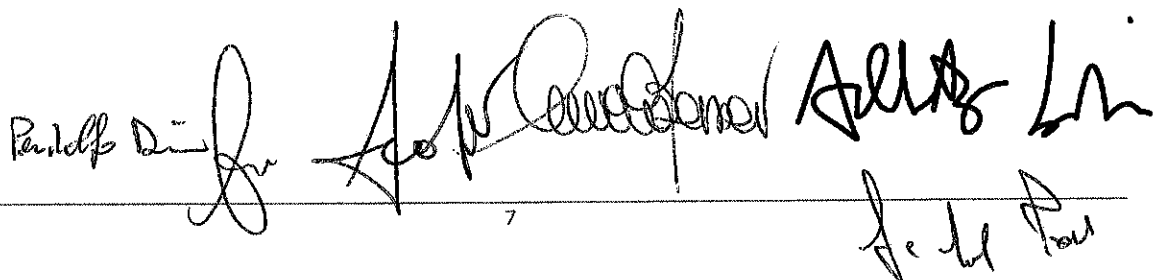
1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche 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 presenti;
 - 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 40 % 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 60% 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 (performance) 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;
 - 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. 9 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, della correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dal sistema di valutazione dell'Ente, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione del seguente indice in base alla categoria:



CATEGORIA	INDICE
A	1
B1 - B2	1,20
B3 e superiori	1,40
C	1,60
D1 - D2	1,80
D3 e superiori	2,00

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo indeterminato, a tempo determinato o quello assunto con contratto di formazione e lavoro che nel corso dell'anno non abbia prestato almeno 120 giorni di servizio effettivo.

Art. 10 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Le risorse annualmente destinate a premiare la performance organizzativa sono ripartite in budget.
2. I budget sono definiti in base al numero dei dipendenti assegnati con il PEG – Piano della performance a ciascuna posizione organizzativa e tenuto conto dell'eventuale assunzione o cessazione in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione dell'indice riferito alla categoria di cui al precedente art.9.
3. Ciascun budget è ripartito fra i relativi dipendenti sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della performance e certificato dall'organo competente, ponderata con i coefficienti di categoria, dell'eventuale tempo parziale e dei giorni di effettiva presenza nell'anno.
4. L'effettiva presenza nell'anno è determinata partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni, non considerando assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - 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;
 - 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. congedi per le donne vittime di violenze;
 - h. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo e di sangue o emoderivati;
 - i. permessi per lutto;
 - j. permessi per testimonianza nell'interesse dell'Ente;
 - k. permessi sindacali retribuiti.
7. Le eventuali risorse non erogate per effetto dell'applicazione dei commi 3 e 4 andranno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
8. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato

Rudolf Di *Stefano* *Antonio* *Luigi*

- dall'Ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
 3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione dell'indice per categoria di cui al precedente art. 9.
 4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione lavoro, che nel corso dell'anno non abbia prestato almeno 120 giorni di servizio effettivo.
 5. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche in relazione alla effettiva presenza in servizio secondo quanto previsto al precedente art. 10.
 6. Il premio teorico verrà calcolato rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi da 2 a 5 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 teorica verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
 7. Al 10% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti di ciascuna categoria (associando i dipendenti appartenenti alla cat. A con quelli della cat. B), con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente una valutazione compresa tra 27 e 30/30, è riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale.
 9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria (a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che nel corso dell'anno hanno prestato almeno 120 giorni di servizio effettivo), valutato positivamente, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
 10. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 7 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) superiore valutazione media del triennio;
 - b) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 - c) maggiore età anagrafica.

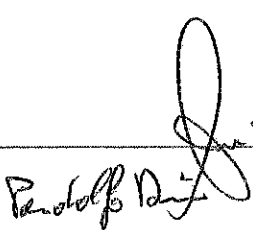
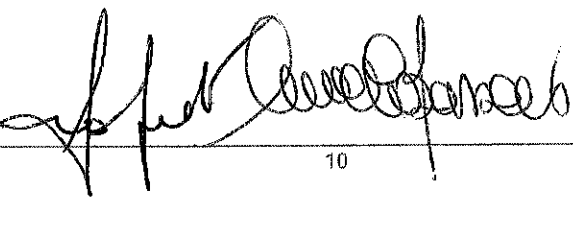
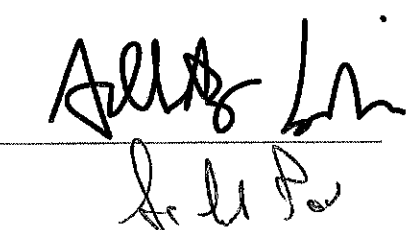
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita e non aver mai ottenuto una valutazione complessiva annua della performance individuale - nel triennio - inferiore a 22/30.
3. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità

[Handwritten signatures and initials]

- può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'Ente.
4. Le progressioni economiche sono attribuite al personale che ha conseguito le valutazioni più alte, secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, nell'ultimo triennio.
 5. In sede di accordo annuale, di cui al precedente art. 1, sarà definita la quota di risorse su base annua da destinare alle progressioni e la ripartizione tra le categorie. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale sarà formata una graduatoria per ciascuna categoria di inquadramento (A e B, C, D) in base alla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale nel triennio, e saranno attribuite, per ciascuna categoria stessa, progressioni nei limiti delle risorse a tal fine destinate.
 6. Qualora il concorrente alla progressione economica, proveniente da altro ente, sia in servizio nell'Ente da meno di un triennio, il responsabile dell'area 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.
 7. 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 dell'area 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'area 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.
 8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, nel caso di ulteriore parità, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente ed infine con la maggiore anzianità anagrafica.
 9. Individuato il budget per ciascuna categoria, 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 medesima. Nel caso in cui il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate alla categoria sono integrate, previa acquisizione dell'assenso da parte del tavolo negoziale, nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le eventuali insufficienze di budget delle altre categorie, partendo dalla categoria più elevata, o, in subordine, destinato alla produttività collettiva.
 10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con effetto dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

10

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

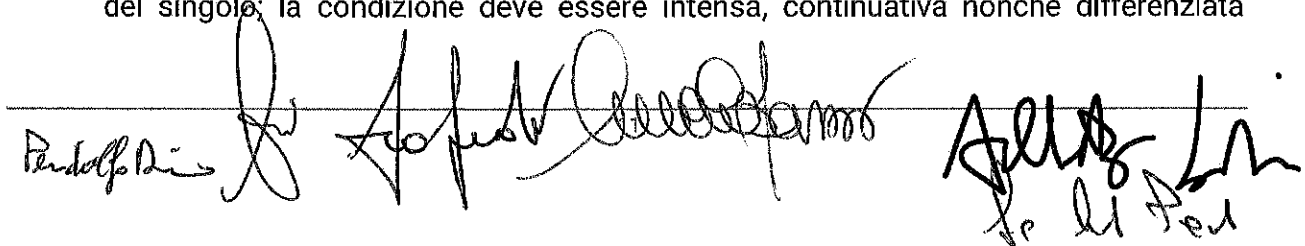
Art. 13 – Principi generali

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 area, sentito il Segretario comunale.
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 CCI.
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 area, 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. 14 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro

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 di cui al presente articolo è riconosciuta negli importi indicati nella tabella costituente allegato n. 1 al presente CCI, determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL del 21.05.2018, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

⇒ *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. Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:

- 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;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità di servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l’esposizione dovrà essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella degli altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L’individuazione dei dipendenti che svolgono attività in condizioni di disagio è effettuata con atto del responsabile competente.

L’erogazione dell’indennità avviene di norma mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

- b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute. Si indicano, a titolo meramente esemplificativo, le seguenti fattispecie: 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’esposizione a rischi deve essere intensa, sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L’individuazione dei dipendenti che esercitano mansioni è effettuata con atto del responsabile competente.

L’erogazione dell’indennità avviene di norma mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

- c) Implicanti il maneggio valori. L’indennità compete, oltre all’economista, ai soli dipendenti formalmente nominati “agenti contabili”. L’indennità è calcolata e liquidata annualmente, all’inizio dell’anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del responsabile dell’area economico finanziaria.

4. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina previgente.

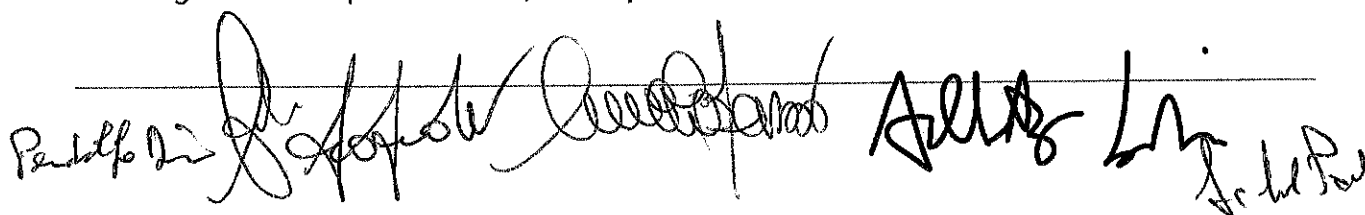
Art. 15 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete l’indennità giornaliera di cui all’art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 nell’importo di euro 1,00.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 60% del debito orario giornaliero.

3. L'erogazione dell'indennità, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, avviene di norma mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati derivanti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze e sulla base di specifica attestazione del competente responsabile di area che dovrà indicare le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ai sensi del comma 2.
5. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina previgente.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1, del CCNL 21.05.2018

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies comma 1, del CCNL 21.05.2018, il competente responsabile di area individua le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro, 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.
2. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità deve avere forma scritta, essere adeguatamente motivato ed avere la durata massima di un anno, coincidente con l'anno solare.
3. In sede di contrattazione decentrata annuale le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La conferenza dei responsabili di area provvede al riparto delle somme tra le varie aree, sulla base delle unità di personale interessate. Per gli anni 2019, 2020 e 2021 la quota annua delle risorse destinate a remunerare le specifiche responsabilità di cui al presente articolo non potrà superare il valore di euro 5.000,00, salve diverse determinazioni che potranno essere assunte in sede di contrattazione integrativa annuale.
4. Le fattispecie alle quali i responsabili di area dovranno fare riferimento, ai fini dell'individuazione delle suddette posizioni di lavoro 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;
 3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del responsabile di area.
5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di euro 100,00 ad un massimo di euro 3.000,00, è determinato dal competente responsabile di area applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità", allegato n. 2 al presente CCI, ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio



assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

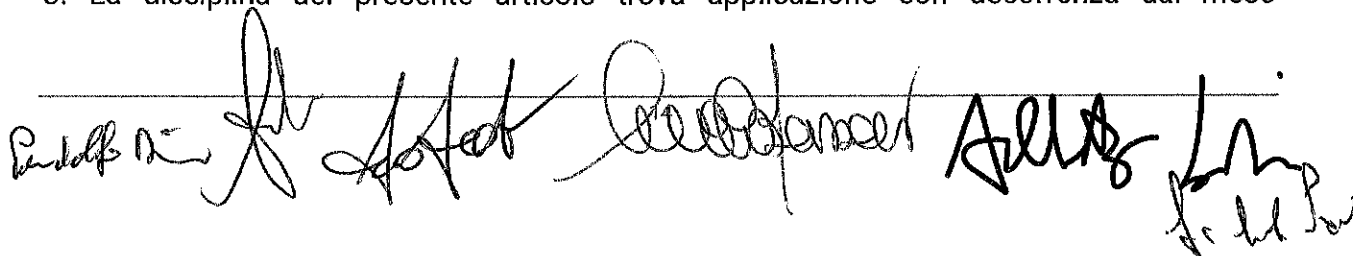
6. L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. L'indennità viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione, ed è subordinata alla verifica dell'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti affidati.
7. L'indennità di cui al presente articolo è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato, dove per mese di servizio prestato si intende quello lavorato per almeno 15 giorni.
8. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina previgente.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 2, del CCNL 21.05.2018

1. Nell'Ente sono individuate le seguenti specifiche responsabilità cui compete l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, per gli importi annui a fianco di ciascuna indicati:
 - Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, con due o più deleghe complete, euro 300,00;
 - Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, con una delega completa e due o più deleghe parziali, euro 250,00;
 - Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, con una delega completa, euro 150,00;
 - Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, con più deleghe parziali, euro 100,00;
 - Ufficiale Elettorale, euro 250,00.
2. Le indennità di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore. Non competono ai titolari di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto con il quale viene altresì determinato il valore dell'indennità in oggetto.
4. 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 prestato quello lavorato per almeno 15 giorni).
5. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina previgente.

Art. 18 – Indennità di funzione

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018.
2. Per quanto riguarda le modalità di calcolo dell'importo e di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 16 del presente CCI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità.
3. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese



successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina previgente.

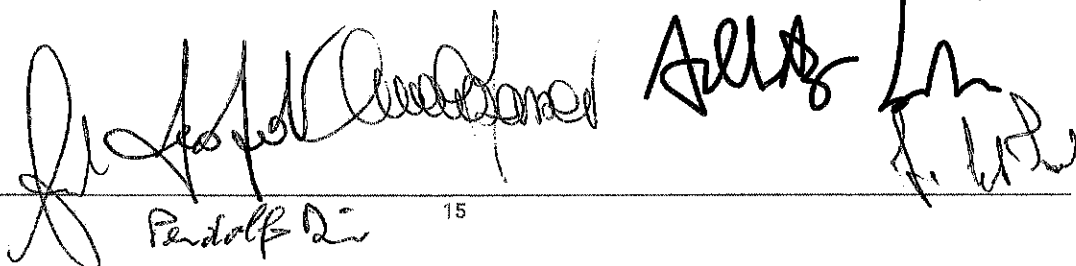
Art. 19 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

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 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.

CAPO V – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato di posizione organizzativa 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 e 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 assegnati. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata proporzionalmente alla valutazione.
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 21.05.2018, 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, e sentito l'Organismo di Valutazione. 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 equivalente all'1% degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.


Ferdolf Di 15

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

Art. 21– Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

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.

Art. 22– Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Nel rispetto della normativa contrattuale vigente e nell'ottica di conciliare, per quanto possibile, i tempi di vita e quelli di lavoro, le parti concordano la possibilità di superare il limite del 25% previsto con un ulteriore 10% del part time anche a tempo determinato in caso il lavoratore o la lavoratrice incorra in una delle seguenti casistiche, sempre tenuto conto delle esigenze di servizio e la conseguente compatibilità organizzativa:
 - a) lavoratori con patologie oncologiche;
 - b) lavoratori con patologie che prevedano protocolli di terapie salvavita;
 - c) lavoratori con necessità di assistenza di familiari con situazione di parziale o totale inabilità anche temporanea.

Art. 23 – Orario multiperiodale

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL 21.05.2018, 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 e si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art.1.

Art. 24 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

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 e si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art.1.

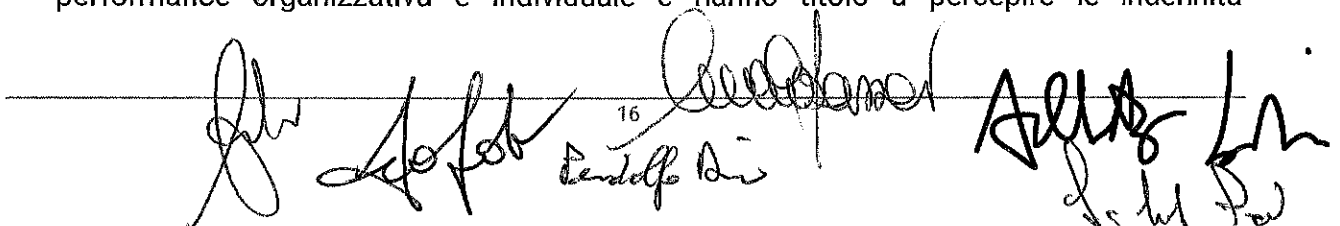
Art. 25– Riflessi delle innovazioni tecnologiche

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.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE

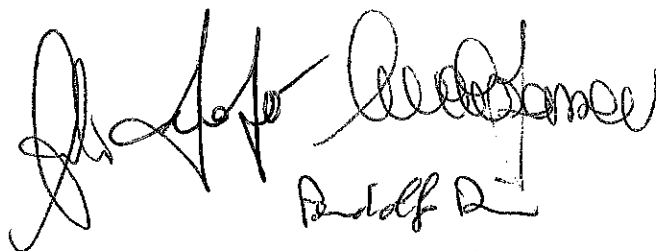
Art. 26 – Telelavoro

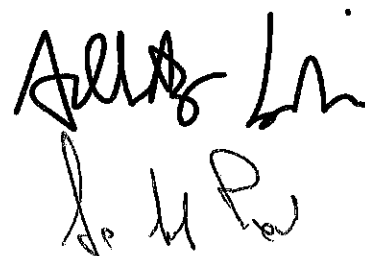
1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono concorrere alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità



16

- disciplinate dal presente CCI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.
2. Per la definizione e disciplina delle fattispecie di telelavoro si fa riferimento a quant'altro eventualmente previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.


Rudolf R.


Dr. H. P.

Allegato n. 1

<i>Valore dell'indennità massima con risultato 100</i>					2,00 euro
Tipologia attività	Peso	Incidenza	Risultato	<i>(in alternativa) Range</i>	Valore
Disagiate	30				
Esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute	40				
Implicanti il maneggio valori	30				
Totale	100				

Dr. Arco
Rudolf

Alto Lin
L. H. P.

Allegato n. 2

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL)

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

PUNTEGGI

Da 41 Punti

Da 11 a 40 punti

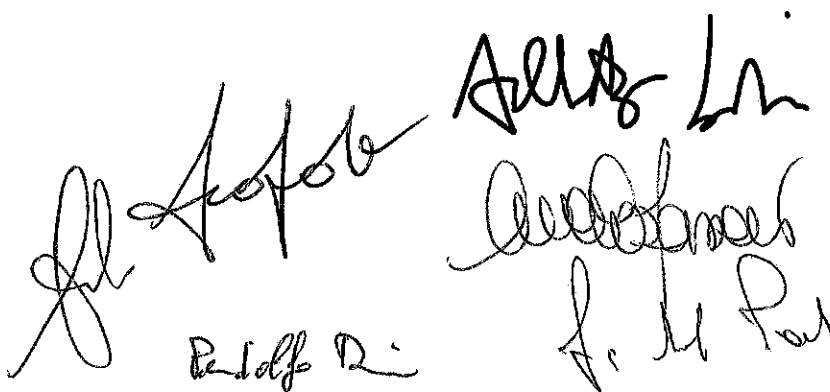
Inferiore a 11 punti (minimo 9)

INDENNITA'

Valore massimo definito dall'Ente

Indennità direttamente proporzionale al punteggio ottenuto

Valore minimo definito dall'Ente



Handwritten signatures and initials, including 'Alto Lin' and 'F. M. P.'.