

# COMUNE DI ASIAGO

PROVINCIA DI VICENZA

## Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

### Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	16/08/2019 Preintesa contrattuale
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2019 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b> Presidente PAOLO SACCO STEVANELLA Componenti STEFANO COSTANTINI ROBERTO SEREMBE DONATA POSOCCO GIANNI DALL'OSTO</p> <p>RSU MICHELE PAGANIN ANDREA PINAROLI MICHELA RODEGHIERO STEFANIA RIGONI</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL,</p> <p><b>Firmatarie della preintesa:</b> Organizzazioni sindacali: FP-CGIL</p> <p>RSU STEFANO BAGNARA MICHELE PAGANIN ANDREA PINAROLI MICHELA RODEGHIERO STEFANIA RIGONI</p> <p>Parte Pubblica: PAOLO SACCO STEVANELLA STEFANO COSTANTINI ROBERTO SEREMBE DONATA POSOCCO GIANNI DALL'OSTO</p> <p><b>Firmatarie del contratto:</b> Organizzazioni sindacali: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL RSU Parte pubblica</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Contratto Decentrato Integrativo del Personale dipendente del Comune di Asiago – Triennio 2019 2021

	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì, in data</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <b>Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale numero 169 del 15 dicembre 2015 la disciplina per la misurazione, valutazione, integrità e trasparenza del ciclo della performance. Appendice integrativa al regolamento di organizzazione uffici e servizi; previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. <i>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con delibera di Giunta comunale numero 22 in data 29-01-2019.</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì</b> Deliberazione di Giunta Comunale numero 23 del 04/02/2019.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009	
<b>Eventuali osservazioni</b>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

A seguito delle riunioni della delegazione trattante, come documentate dai verbali sottoscritti in data 28 marzo 2019 e 18 aprile 2019 il contenuto del contratto collettivo decentrato integrativo è stato definito come segue.

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

Art.2 Interpretazione autentica

Art. 3 Obiettivi e strumenti In materia di relazioni sindacali

Art.4 Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art 7 Differenziazione premio individuale

Art. 8 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

Art. 9 Criteri generali per determinazione retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

Art.10 Progressioni economiche orizzontali

Art.11 Indennità condizioni di lavoro

Art.12 Indennità di turno

Art.13 Indennità di reperibilità

Art.14 Indennità per specifiche responsabilità

Art.15 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art.16 Lavoro straordinario

Art.17 Indennità di servizio esterno

Art.18 Indennità di funzione

Art.19 Proventi delle violazioni al Codice della strada

Art.20 Welfare integrativo

Art.21 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

Art.22 Contingente dei lavoratori a tempo parziale

Art.23 Banca delle ore

Art.24 Articolazione dell'orario di servizio  
Art.25 Flessibilità dell'orario di lavoro  
Art.26 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro  
Art.27 Disposizioni finali

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, e destinatari delle disposizioni contenute nel CCNL Funzioni Locali 21/05/2018. Pertanto il presente CCDI è in applicazione del summenzionato CCNL.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

3. Il presente CCI ha decorrenza dal 01/01/2019, a valere per l'anno 2019, ha durata triennale e, comunque, mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

In tal caso le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo dopo l'approvazione del Piano della performance.

5. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

6. Per l'anno 2018 è fatto salvo l'accordo-ponte stipulato sulla base dei criteri previgenti, stante l'impossibilità di dare valenza retroattiva al presente contratto.

### **Art. 2 Interpretazione autentica**

1. Quando insorgano oggettive e documentate controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, con la necessaria sollecitudine, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo nella interpretazione si rinvia alle procedure previste dall'art. 40 – comma 3 ter del D.lgs 165/2001.

### **Art. 3 Obiettivi e strumenti in materia di relazioni sindacali**

Si richiama l'applicazione e il rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, in particolar modo delle novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali 21/05/2018

### **Art.4 Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**

1. La costituzione del fondo secondo quanto previsto dall'art.67 del Ccnl 21.05.2018 è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo non oltre il 30 aprile, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

2. Secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 2016-18, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, L'Amministrazione potrà valutare l'esercizio della facoltà prevista dal combinato disposto dell'art. 15 – comma 7 – e dell'art. 67 del CCNL 2016-18.

Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016.

### **Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. L'ente, ai sensi dell'art. 68 CCNL 2016/18 rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle somme necessarie per corrispondere gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018, che costituiscono un importo consolidato, e cioè:

- progressioni economiche nella categoria riconosciute negli anni precedenti;
- indennità di comparto.

2. Sono inoltre rese disponibili le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

3. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;

- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2016-2018;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3, lett. c) CCNL 2016-2018, ivi compresi i compensi Istat;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 – comma 3 lett. f) del CCNL 2016-2018;
- i) progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate esclusivamente con risorse stabili;
4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di parte variabile di cui di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 2016-2018 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale previsto dai commi 3 e 4.
5. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
- 6 Le somme non utilizzate o non totalmente attribuite in sede di liquidazione a consuntivo degli istituti contrattuali di cui sopra, se non a destinazione vincolata, incrementano il fondo complessivo destinato alla performance individuale.
7. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

**Art. 6** Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Performance organizzativa**" e "**Performance individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale). La ripartizione è direttamente assicurata dal sistema di valutazione previsto dal vigente Regolamento della Performance che all'art. 18 prevede la compilazione di una scheda valutativa per dipendente ove alla performance di area viene assegnato un peso del 65% e alla performance individuale del 35% garantendo da subito il rispetto della percentuale del 30% prevista dall'art. 68 comma 3 del CCNL 2016/18. La performance individuale è finanziata dal 30% delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 escluse lettere c, f, g.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa** (65% del fondo), viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. La valutazione della performance organizzativa avviene secondo quanto previsto dall'art. 18 del regolamento performance per quanto concerne le sezioni 1 e 3, attribuendo a ciascun componente dell'ufficio un punteggio sulla base della valutazione degli obiettivi di PEG.

3. Il fondo per la **performance individuale** (35% del fondo), dedotta la quota da destinare alla maggiorazione del premio individuale indicata al successivo art. 7, viene assegnato e ripartito per aree, con calcolo matematico rapportato alle categorie di base dei dipendenti di ciascuna area interessati alla liquidazione.

Nel caso di posti cessati in corso d'anno e in attesa di nuova copertura il calcolo verrà eseguito con i dati all'inizio dell'anno solare.

Nel caso di area con un solo dipendente il fondo verrà erogato sulla base del punteggio della valutazione individuale assegnato dal responsabile; l'eventuale residuo verrà riportato nel medesimo fondo dell'anno successivo.

4. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance**, viene effettuata mediante l'utilizzo combinato dei seguenti parametri:

**Parametro 1) CATEGORIA**

- Categoria A = 42
- Categoria da B1 a B2 = 44
- Categoria da B3 a B6 = 46
- Categoria C = 48
- Categoria D = 50

Il parametro va rapportato al part-time (parametro di livello/36\*orario effettivo)

**Parametro 2) VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI E DI AREA**

E' costituito dal punteggio complessivo riportato sulla scheda di valutazione elaborata ed allegata al vigente Regolamento comunale del sistema di misurazione e valutazione della performance (Allegato E), compilata per ciascun dipendente dal rispettivo responsabile di servizio.

I valutatori di ciascuna Area organizzativa, previo tavolo di confronto con i valutatori delle altre Aree organizzative dell'Ente, si confrontano per individuare dei criteri per l'attribuzione dei punteggi relativi alla prestazione individuale assicurando il principio dell'omogeneità di valutazione tra le Aree e i profili di appartenenza.

**Parametro 3) PRESENZA IN SERVIZIO**

I due parametri precedenti sono rapportati con criterio proporzionale alla presenza in servizio, partendo da una base teorica di presenze pari a 365 giorni annui e detraendo tutte le assenze, ad eccezione delle seguenti:

- congedo ordinario e permessi sostitutivi delle festività soppresse,
- assenze per infortunio e malattia dovuta a causa di servizio o patologie e relative cure collegate a cause di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette,
- terapie salvavita ed altre assimilabili, come individuate dall'art. 37 del CCNL;

- permessi sindacali retribuiti,
- riposi compensativi e recupero straordinario,
- riposo per donazione di sangue o midollo osseo, donazione organi e tessuti;
- congedo di maternità (ex astensione obbligatoria),
- permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, permessi legge 104/92,
- assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001,
- congedi per le donne vittime di violenza.

#### **Art 7 Differenziazione premio individuale**

1. Per la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 2016/18 viene destinata una quota del fondo per la performance individuale calcolata come segue:

- prendendo a base il fondo complessivo disponibile per la performance individuale (30% del totale), si calcola il premio teorico spettante a ciascun dipendente utilizzando i parametri di cui al precedente art. 6;
- si sommano i premi teorici e si calcola valore medio pro-capite (premi teorici/n. dipendenti);
- si calcola l'importo corrispondente al 30% del premio medio, che costituirà la maggiorazione da assegnare quale premio individuale;
- moltiplicando tale importo per 3 si calcola la somma totale da destinare alla maggiorazione, somma che andrà detratta dal fondo ripartito secondo il precedente art. 6.

2. La maggiorazione viene assegnata ai 6 dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto, in aggiunta al premio individuale assegnato ai sensi del precedente art. 6, senza effettuare divisione del budget per area. In caso di parità di punteggio tra i dipendenti vengono applicati gli ulteriori seguenti parametri:

- media triennio precedente;

ulteriore parametro in caso di parità:

- rotazione o alternanza rispetto all'anno precedente;

eventuale ulteriore parametro in caso di parità:

- anzianità di servizio presso il Comune di Asiago.

#### **Art. 8 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate, previo accordo sindacale.

#### **Art. 9**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, effettuato mediante l'apposita scheda di valutazione approvata con il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

2. Il fondo da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di P.O. è calcolato in un importo pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. sulla base della normativa vigente.

3. La retribuzione di risultato individuale è riconosciuta con calcolo direttamente proporzionale alla valutazione assegnata, come segue:

fondo complessivo per la retribuzione di risultato X Punteggio singola P.O.

punteggio totale delle valutazioni delle P.O.

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

#### **Art. 10 Progressioni economiche orizzontali**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di accordo annuale di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse sono assegnate complessivamente e di conseguenza la graduatoria è unica per l'intero organico dell'ente. In fase di accordo annuale le risorse possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

3. L'accordo annuale deve specificare anche il numero massimo di progressioni attribuibili, che dovranno comunque riguardare un numero limitato di dipendenti tra quelli in graduatoria.

4. Il personale interessato è quello in servizio in ruolo nell'ente al primo gennaio di ogni anno. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno.

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo

ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.

#### 5. Criteri per la selezione

-. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si effettua la selezione, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e del percorso formativo, secondo il seguente schema:

	Criterio	Punteggio massimo attribuibile	Modalità di calcolo
A	Valutazione ottenuta nel triennio precedente	60 punti	Sono attribuiti 20 punti massimi all'anno, calcolati in proporzione al punteggio acquisito.
B	Esperienza maturata e cioè periodo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita	20 punti	Sono assegnati 20 punti al dipendente col periodo maggiore di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita calcolata fino al 31 dicembre dell'anno precedente la nuova progressione economica orizzontale. Agli altri dipendenti sarà calcolato un punteggio proporzionato tra il proprio periodo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita e il periodo di permanenza del dipendente con il valore massimo per i 20 punti
C	Percorsi formativi (valutati solamente in caso di parità di punteggio)	20 punti	E' attribuito 1 punto per ogni giornata di formazione effettuata nel triennio precedente, debitamente documentata.

#### 6. Procedimento

-. Dopo la sottoscrizione del contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede a stilare la graduatoria dei punteggi, sulla base dei sopra esposti parametri.

- In base alle risorse stanziate il responsabile del Settore Personale individua i dipendenti a cui spetta la progressione.

- In caso di parità di punteggio la progressione verrà riconosciuta al dipendente con maggiore punteggio acquisito nel parametro C. Al personale esterno ed ausiliario (operai e cuochi), inquadrato nelle categorie A, B1 e B3 che alla fine di ciascun anno non abbia effettuato corsi di aggiornamento perché non programmati dall'Amministrazione, sono assegnati 2 punti all'anno.

- In caso di ulteriore parità di punteggio la progressione verrà riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ente.

- La graduatoria è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

- Dopo 15 giorni da tale comunicazione, se non sono intervenute contestazioni, è definita ed approvata la graduatoria con atto del Segretario Comunale e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

7. I punteggi e la conseguente graduatoria hanno validità per la sola selezione annuale e andranno ricalcolati ogni anno utilizzando i criteri fissati al precedente punto 5.

La progressione orizzontale avrà valenza a partire dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo relativo alla progressione economica.

#### **Art. 11 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni e non può superare, nel suo complesso, € 10,00 giornalieri.

2. L'indennità è riconosciuta per i soli giorni di effettivo svolgimento dell'attività

3. **Indennità di rischio:** sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano come parametri (rischio) quelli indicati dal documento di valutazione dei rischi del Comune di Asiago, a partire dal rischio "3", che corrispondono ai seguenti valori di indennità:

Tipo di Rischio	Importo indennità giornaliera
3 (tre)	€ 1,50
4 (quattro)	€ 2,00
6 (sei)	€ 3,00

4. **Indennità di disagio:** il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività, cui corrispondono i relativi valori di

indennità:

<b>Tipo di attività</b>	<b>Importo indennità giornaliera</b>
Personale adibito a mansioni per le quali non può trovare applicazione l'orario flessibile (esclusa la turnazione)	€ 1,15
Personale posto in servizio convenzionato con altri enti	€ 2,00

5. **Indennità di maneggio valori:** è corrisposta al personale adibito alla mansione di economo e di agente contabile, nella misura di 1,00 euro al giorno, a condizione che il valore maneggiato superi i 500.00 euro mensili e nelle giornate di maneggio del denaro documentate direttamente dal personale;

6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

7. Le indennità sono erogate mensilmente, sulla scorta dell'attestazione di cui al precedente comma 6.

#### **Art. 12 Indennità di turno**

1. L'indennità è corrisposta al personale turnista secondo quanto disposto dall'art. 23 del CCNL 2016-2018.

2. In applicazione (art.7 comma 4 lett l) del Ccnl 21.05.2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni mensili potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità previo tavolo di contrattazione

#### **Art. 13 Indennità di reperibilità**

1. L'indennità è corrisposta al personale in servizio di pronta reperibilità secondo quanto disposto dall'art. 24 del CCNL 2016-2018. L'Istituto sarà attivato a seguito di separato e successivo confronto in sede di predisposizione del regolamento.

#### **Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, sulla base del sistema organizzativo dell'ente individuato dall'amministrazione. In particolare trattasi di posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area 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. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Area dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) responsabilità di particolare complessità giuridica/tecnica/amministrativa con responsabilità di istruttoria e di adozione del provvedimento finale; responsabilità di coordinamento e controllo di altro personale anche delle medesime categorie,

b) responsabilità di esercizio occasionale di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori.

3. L'importo dell'indennità è determinato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- importo pari a Euro 1.032,91 annui lordi quando ricorra la condizione di cui al precedente comma 2a),
- importo pari a Euro 200,00 annui lordi quando ricorra la condizione di cui al precedente comma 2b).

4. La indennità prevista al comma 2a) sarà proporzionalmente riconosciuta dalla data di sottoscrizione del contratto ai dipendenti individuati per la prima volta.

5. Lo stanziamento non può essere superiore a quello previsto per il 2018.

#### **Art. 15 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. c) CCNL 2018 i seguenti compensi:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446) ed eventuali ulteriori incentivi previsti dalla legge;

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo l'apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale;

- proventi da sponsorizzazioni;

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Se le modalità di riparto non sono già previste dalla normativa di riferimento, i suddetti compensi sono riconosciuti ai dipendenti secondo l'effettiva partecipazione all'attività oggetto di finanziamento.

3. Per quanto attiene agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, si fa riferimento all'apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale.

#### **Art. 16 Lavoro straordinario**

1. Il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare particolari, temporanee e specifiche situazioni organizzativo/lavorative, per un massimo di 180 ore pro capite.

2. Il lavoro straordinario prestato deve essere monetizzato o, su richiesta del personale interessato, recuperato avuto

riguardo alle esigenze dell'Ente.

3. Il ricorso allo straordinario deve, in ogni caso, essere preventivamente autorizzato dal responsabile del servizio, il quale dovrà monitorare l'utilizzo di tale strumento al fine di non sfiorare il budget assegnato.

4. Non è considerata come straordinario la maggiore prestazione resa entro la mezz'ora giornaliera, fatto salvo però il diritto al recupero, escluso notturno e/o festivo;

5. A consuntivo, la parte di fondo eventualmente non utilizzata andrà ad incrementare il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

6. Non si applica la possibilità prevista dall'art.7 comma s) del CCCNL 21.05.2018.

#### **Art. 17 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. La misura dell'indennità in euro 1,00 al giorno.

4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

#### **Art. 18 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

1. Non viene prevista tale indennità in quanto già ricompresa in quella di specifiche responsabilità normata dall'art. 14 del presente accordo integrativo.

#### **Art. 19 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 può essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice, nonché a contributi datoriali al Fondo di previdenza completare per il personale di vigilanza.

#### **Art. 20 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)**

Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite eventuali risorse disponibili secondo la normativa vigente tempo per tempo.

#### **Art. 21 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **Art. 22 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, da valutarsi di concerto tra il responsabile e l'Amministrazione, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

#### **Art. 23 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è fissato in 100 ore.

#### **ART. 24 Articolazione dell'orario di servizio (confronto)**

1. L'Amministrazione Comunale, qualora dovessero emergere esigenze tali da comportare eventuali modifiche non temporanee dell'orario di lavoro, prima di assumere le determinazioni di propria competenza, si impegna a convocare una specifica sessione di confronto con le Rappresentanze sindacali.

2. Attraverso il confronto saranno, inoltre, verificate le eventuali ricadute che le suddette modifiche potranno avere sull'organizzazione dei servizi, nonché sui diversi istituti contrattuali.

3. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato su 5 o 6 gg. lavorativi con eventuali rientri pomeridiani ed è soggetto a concertazione confronto.

4. Nel caso di rientro pomeridiano il dipendente deve effettuare una pausa mensa minima di mezz'ora, che dovrà essere obbligatoriamente segnalata mediante timbratura meccanizzata di uscita e di rientro. Resta inteso che il dipendente che ometterà di segnalare la pausa con l'apposito segna-presenze sarà considerato in pausa pranzo per 1 ora, fatti salvi i casi di missione lavorativa e servizio esterno. In tali casi sarà considerata mezz'ora di pausa pranzo.

5. Nel caso di orario di lavoro superiore alle sei ore giornaliere senza pausa pranzo, il dipendente, purché non in turno, deve comunque beneficiare di una pausa di 30 minuti, da effettuare allo scadere della 6<sup>a</sup> ora o anche prima. Tale pausa deve essere espressamente prevista nell'orario approvato dall'amministrazione. Sono fatte salve le deroghe previste dall'art. 13 del CCNL 9/5/2006 con riferimento al personale dell'area di vigilanza in servizio esterno ed il personale adibito alla preparazione dei pasti presso le mense scolastiche.

#### **Art. 25 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

1. La flessibilità dell'orario di entrata e di uscita è fissata in 30 minuti e deve essere recuperata in giornata. Non è prevista la flessibilità in anticipo rispetto all'inizio dell'orario di lavoro al mattino.

2. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a servizi, che per la loro particolare natura, sono da svolgere con tempi ben definiti (servizi in turno, ecc.).

3. I Responsabili di Servizio valutano opportunamente la possibilità di concedere, al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 26 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

#### **Art. 27 Disposizioni finali**

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

### Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri e delle previsioni le risorse saranno utilizzate nel seguente modo.

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Progressioni economiche orizzontali - CCNL 1.4.1999 art. 17, comma 2, lett. b)	54.500,00
Indennità di comparto CCNL 22.01.2001 art.33 comma 4	17.800,00
Indennità di turno polizia locale art. 23 del CCNL 2016-2018	9.000,00
Maggiorazione oraria	0
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)	2.200,00
Compenso per specifiche responsabilità – (art. 70 quinquies CCNL 2018)	4.800,00
Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (progettazione, avvocatura, ecc.) -	30.000,00
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)	800,00
Compensi per produttività	34.536,67
Alte professionalità Accantonamento art.32 comma 7 CCNL 22/01/2004	2.211,25
<b>TOTALE</b>	<b>155.847,92</b>

### C) Effetti abrogativi impliciti

Non ve ne sono.

### D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Per gli anni 2018/2019 le risorse disponibili dopo il pagamento di compensi per indennità di turno, di rischio,

di maneggio valori, e per specifiche responsabilità sono destinate a produttività collettiva.  
I criteri stabiliti dal CCNL, tuttora applicabili fino ad una loro eventuale modifica, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

L'attuale preintesa non prevede progressioni economiche.  
Per l'anno 2019 non sono previste nuove progressioni economiche.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, ci si attende con particolare riferimento al Piano Esecutivo di Gestione e/o Relazione Previsionale e Programmatica un incremento della produttività del personale dipendente nonché un migliore e più razionale strumento per la regolamentazione dei rapporti tra amministrazione e dipendenti.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Tra le risorse variabili della contrattazione decentrata sono inserite sul fondo le economie dell'anno precedente. Il Comune di Asiago ha inserito l'accantonamento per alte professionalità ogni esercizio ed è stato usato nel corso degli anni.

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Dott. Stefano Costantini

Il Presidente della Delegazione Trattante  
Dott. Paolo Sacco Stevanella