

Provincia di Belluno  
Comparto Regioni ed Autonomie locali

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
TERRITORIALE NORMATIVO 2019-2021**

Per i seguenti Enti:

**Unione Montana Agordina**

- Comune di Canale d'Agordo - **Delibera di Giunta n.54 del 18/11/19**
- Comune di Cencenighe - **Delibera di Giunta n. 89 del 19/11/19**
- Comune di Colle Santa Lucia - **Delibera di Giunta n. 72 del 18/11/19**
- Comune di Falcade - **Delibera di Giunta n. 102 del 11/11/2019**
- Comune di Livinallongo - **Delibera di Giunta n. 131 del 13/11/2019**
- Comune di San Tomaso Agordino - **Delibera di Giunta n. 62 del 15/11/2019**
- Comune di Selva di Cadore - **Delibera di Giunta n. 57 del 18/11/2019**
- Comune di Vallada Agordina - **Delibera di Giunta n.57 del 18/11/19**

**Unione Montana Alpago**

- Comune di Alpago - **Delibera di Giunta n. 90 del 14/11/2019**
- Comune di Chies d'Alpago - **Delibera di Giunta n. 86 del 8/11/2019**

**Unione Montana Belluno Ponte**

- ~~Unione Montana Belluno Ponte~~

**Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo**

- Comune di Soverzene - **Delibera di Giunta n. 57 del 18/11/2019**
- ~~Comune di Zoppè~~
- Comune di Val di Zoldo - **Delibera di Giunta n. 136 del 31/10/2019**

**Unione Montana Centro Cadore**

- Comune di Calalzo di Cadore - **Delibera di Giunta n. 74 del 11/11/2019**
- Comune di Domegge di Cadore - **Delibera di Giunta n. 51 del 6/11/2019**
- ~~Comune di Lozzo di Cadore~~
- Comune di Perarolo di Cadore - **Delibera di Giunta n. 38 del 7/11/2019**
- Comune di Vigo di Cadore - **Delibera di Giunta n. 60 del 31/10/2019**
- ~~Unione Montana Centro Cadore~~

**Unione Montana Comelico**

- ~~Comune di Comelico Superiore~~
- Comune di Danta di Cadore - **Delibera di Giunta n. 59 del 4/11/2019**
- ~~Comune di San Pietro di Cadore~~
- Comune di Santo Stefano di Cadore - **Delibera di Giunta n. 86 del 6/11/2019**
- ~~Unione Montana Comelico~~

**Unione Montana Feltrina**

- Comune di Lamon - **Delibera di Giunta n.88 del 15/11/19**
- Comune di Segusino - **Delibera di giunta n.108 del 19/11/2019**
- Feltrina Servizi SRL - **Verbale Consiglio di Amministrazione n. 15 del 08/11/2019**
- IPAB Casa Charitas Lamon - **Delibera Consiglio di Amministrazione n. 23 del 31/10/2019**

**Unione Montana Valbelluna**

- Comune di Limana - **Delibera di Giunta n. 192 del 13/11/2019**

*Dice*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Mano d'Autore Casa  
Dal Pul  
Vini Mh  
Zoppè*

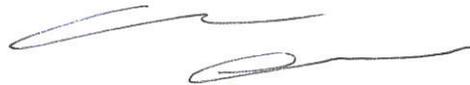
**Unione Montana Valle del Boite**

- Comune di Cibiana di Cadore - **Delibera di Giunta n. 39 del 28/10/2019**
- Comune di Valle di Cadore - **Delibera di Giunta n.62 del 5/11/2019**

**ConSORZI**

- BIM Piave Belluno - **Verbale deliberazione Consiglio n.81 del 13/11/19**
- ~~BIM Piave Treviso~~

**STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 9 DEL CCNL 21.05.2018**



Dal Pisan Mauro

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
TERRITORIALE**

**QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

Il presente CCDIT si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D. Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi siccome approvato ed in vigore presso ciascuna amministrazione;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, siccome approvata ed in vigore presso ciascuna amministrazione;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.



Del Rio Mark  
Ala Bobe Corpe



Premesso che in data 17/10/2019, è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale Normativo 2019-2021, per gli Enti in appendice;

A seguito delle autorizzazioni pervenute dalle Amministrazioni, aderenti al protocollo per la contrattazione territoriale della Unione Montana Feltrina, in data 19 novembre 2019 a Feltre nella sede dell'Unione Montana Feltrina, ha avuto luogo l'incontro tra:

Mareschi Giuseppe (Presidente) \_\_\_\_\_

Zancanaro Miti \_\_\_\_\_

Ravagni Martina \_\_\_\_\_

**Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di**

CGIL FP BELLUNO: \_\_\_\_\_

CISL FP BELLUNO TREVISO: \_\_\_\_\_

UIL FPL BELLUNO TREVISO: \_\_\_\_\_

CSA BELLUNO: \_\_\_\_\_

**R.S.U. nelle persone di**

VIEZZER WILLIAM (SEDICO) \_\_\_\_\_

Giuseppe Dreyer (SEDICO) \_\_\_\_\_

Del Rio Marco (SAN GREGORIO nelle ALPI) \_\_\_\_\_

Dalla Corte Alice (SEGOUSINO) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale Normativo 2019-2021.

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria  
Art. 2 Interpretazione autentica  
Art. 3 Personale in distacco sindacale

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 4 Obiettivi e strumenti  
Art. 5 Assemblee sindacali  
Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

## **TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.**

- Art.7 Formazione e aggiornamento  
Art.8 Sicurezza nei luoghi di lavoro  
Art.9 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.  
Art.10 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.  
Art.11 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi  
Art.12 Criteri per la determinazione della posizione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa.  
Art.13 Attività extra calendario scolastico  
Art.14 Progressione economica orizzontale

## **TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ**

- Art.15 Principi generali  
Art.16 Indennità condizioni di lavoro  
Art.17 Compensi derivanti da norme di legge - per i non titolari di Posizione Organizzativa  
Art. 18 Compensi derivanti da norme di legge - per i titolari di Posizione Organizzativa. Retribuzione di Risultato  
Art.19 Notifiche di atti dell'Amministrazione finanziaria  
Art.20 Orario multiperiodale  
Art.21 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies  
Art.22 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

## **TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE**

- Art.23 Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies  
Art.24 Indennità di funzione Art.56 - sexies  
Art.25 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato  
Art.26 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

## **TITOLO VI - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

- Art.27 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge  
Art.28 Indennità di reperibilità  
Art.29 Indennità di turno  
Art.30 Lavoro straordinario

*Stato della Corte  
Dell'Ordine  
Mauri  
Vice-Maestro  
Dell'Ordine  
Mauri*

*JPC*

*[Signature]*

*[Signature]*

- Art.31 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art.32 Integrazione della disciplina della trasferta
- Art.33 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità
- Art.34 Welfare integrativo
- Art.35 Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro
- Art.36 Smart working
- Art.37 Telelavoro
- Art.38 Salute e Sicurezza

## **TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI**

- Art.39 Disapplicazioni
- Art.40 Adesioni
- Art.41 Decorrenze
- Art.42 Disposizione finale



Veneri Mh



Del P. - M. M. M.



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### **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, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e/o con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale a far data dal 07/11/2019 e sino a tutto il 06/11/2022.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica ovvero *la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale* al personale sprovvisto di casella di posta e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. È 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;
6. Le parti avviano la discussione sul Contratto decentrato Integrativo Territoriale di norma entro il 31 marzo di ogni anno; entro tale termine le amministrazioni si impegnano ad aver approvato il Piano della performance e gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica. In ogni caso la delegazione trattante di parte pubblica si impegna a convocare il tavolo negoziale entro il 30 giugno.

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

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, le parti si incontrano *entro 20 giorni* dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDIT.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Handwritten notes on the right margin: "Avevo detto", "Della", "Mauri".

Handwritten signatures at the bottom right of the page.

### **Art. 3 - Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini degli incentivi. (cfr. quanto disposto dall'art.14 c.8). I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito nella legge n. 5/97).

*Handwritten notes:*  
A. ...  
De ...  
M...

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### **Art. 4 - Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) 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; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art.4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 del CCNL 21.05.2018.

### **Art. 5 - Assemblee sindacali**



1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. 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.
5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.
6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, 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. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

#### **Art. 6 - 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 CCNL 21/05/2018;
2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente, entro il mese di gennaio, dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. sull'andamento della fruizione delle ore distinte per tipologia. Le OO. SS. comunicano tempestivamente alle amministrazioni i nominativi dei propri dirigenti sindacali.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Verzica M... Del P... M... S... P... C...

JPC

[Signature]

[Signature]

5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporti individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

### TITOLO III POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

#### **Art. 7 - Formazione e aggiornamento**

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDIT.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano, potenzialmente, tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un periodo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, il tempo eccedente si considera quale lavoro straordinario.

7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

Stabbea Cee  
Del. P. M. M.  
Veru M.  
R.  
D.

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

10. Annualmente, ogni Ente informa le rispettive Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

### **Art.8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione al D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del D. Lgs 81 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.22 del presente CCDIT.

5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

### **Art.9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi,

*Alta Polesina Case  
Dal Pic. Mon.  
Venezia*

*JAC*

*[Handwritten signature]*

alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, suddiviso in risorse stabili e variabili, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, lett a) e b) del CCNL il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 31 marzo.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. La contrattazione annuale stabilisce i limiti dell'eventuale incremento del valore della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative rispetto al 2016, comportante una riduzione delle risorse stabili del Fondo.

La contrattazione annuale può altresì destinare al fondo, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed i vincoli di finanza pubblica, eventuali risparmi derivanti dalla pesatura delle posizioni organizzative ovvero dal mancato incarico di una o più posizioni organizzative. A tal fine le amministrazioni informano tempestivamente i soggetti sindacali e le RSU degli eventuali risparmi disponibili.

4. Per la costituzione del fondo le parti si richiamano a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.05.2018.

#### **Art.10 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo**

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere gli istituti obbligatori previsti dal CCNL come gravanti sul fondo stesso. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti 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.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate agli utilizzi previsti dal CCNL.

3. Il 30% delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c):risorse per specifiche disposizioni di legge, f): messi notificatori, g): personale case da gioco) del CCNL, è destinato alla performance individuale.

#### **Art.11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi**

1. Per quanto riguarda il sistema di valutazione della performance le parti si richiamano al vigente protocollo riguardante le materie di confronto tra le quali rientrano i criteri generali del sistema di valutazione.

2. Differenziazione premio individuale

*Del Sig. Alvaro De Cece*  
*Vicario*

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nel limite del 10 % del personale in servizio arrotondato per difetto e comunque per almeno una unità, oltre al premio spettante ex art.68 comma 2 lett b) del CCNL, è attribuita una maggiorazione che non potrà essere inferiore al 30% ne' superiore al 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale.

3. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

- a) in sede di contrattazione integrativa decentrata si definiscono le risorse destinate alla performance individuale e la percentuale di cui al comma 2, lett. a);
- b) si procede alla valutazione del personale, di norma, entro il mese di maggio;
- c) si attribuiscono i premi al personale;
- d) si attribuisce la maggiorazione al personale meritevole.

#### **Art.12 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa.**

1. Per quanto riguarda il sistema di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, le parti si richiamano al protocollo sottoscritto in data 12/11/2018.

#### **Art. 13 - Attività extra calendario scolastico**

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso stabilito in contrattazione decentrata dagli enti interessati.

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di ottobre dello stesso anno.

#### **Art.14 - Progressione economica orizzontale**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in servizio da almeno tre anni nell'Ente, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7.

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo Territoriale destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il

*Alcide Cori*

*Vicini Wlk Dal P. M. M. M.*

*Cori*

*[Signature]*

contratto integrativo territoriale che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Le progressioni economiche sono attribuite sulla base di apposito piano annuale o pluriennale definito dalla conferenza dei titolari di posizione organizzativa assieme al segretario comunale.

Il piano deve garantire un equilibrio funzionale fra le categorie ed una alternanza nelle progressioni, nel caso le stesse non riguardino tutte le categorie

L'attribuzione avviene in base alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto; la valutazione tiene conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite ed eventualmente certificate a seguito dei processi formativi; di tali dimensioni si deve darne conto con una sintetica motivazione inserita nella scheda.

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 70% del massimo dei punteggi attribuibili.

7. Per essere ammessi alla graduatoria di merito i dipendenti devono aver maturato una permanenza di almeno 24 mesi, nella posizione economica precedentemente acquisita.

8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale) ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza, prima di indire la selezione, definisce i criteri e acquisisce dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la predetta disciplina.

#### TITOLO IV COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

##### **Art.15 - Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di posizione organizzativa.

Stica Della Con  
Del  
Vincenzo

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi/aggiuntivi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di *posizione organizzativa*.

8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio.

#### **Art.16 - Indennità condizioni di lavoro**

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

2. Per attività disagiate si intendono quelle che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, sostanziali difformità rispetto alla normale organizzazione del lavoro. Per la vigenza del contratto si individuano quali attività disagiate:

- Quelle svolte dagli operai addetti al "servizio neve" - dal 1.11 al 30.4: il valore economico dell'indennità è pari a 1 euro al giorno.
- Quelle svolte agli autisti di scuolabus durante il periodo scolastico: il valore economico dell'indennità è pari a 1 euro al giorno
- Quelle svolte, per cambio turno deciso dall'Amministrazione: il valore economico dell'indennità è pari a 1 euro al giorno.
- Quelle svolte in occasione del rientro in servizio in giornata non lavorativa, per decisione delle Amministrazioni delle case di riposo aderenti al presente accordo: valore economico dell'indennità è pari a 10 euro al giorno.
- Quelle svolte su richiesta dell'amministrazione per effettuare, dopo le ore 20,00 e prima delle ore 8,00, attività di supporto a manifestazioni organizzate o patrocinate dal Comune, comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore: il valore economico dell'indennità è pari a 5 euro al giorno, ovvero di 6.50 € al giorno se ricadenti in giornata festiva.

3. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono

Vienna Wh... Dal bu... M... St... Della Core



destinata una quota pari al 50% del relativo rimborso spese incamerato dall'Ente.

### **Art.20 Orario multiperiodale**

1. I periodi di cui all'art.25 comma 2 del CCNL 21/5/2018 non possono superare annualmente, rispettivamente le 13 settimane.

### **Art. 21- Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies**

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale stabilite dalle leggi; la predetta indennità è graduata in relazione al numero di deleghe attribuite;
- b) Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, quale responsabile dei tributi;
- c) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- d) Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- e) Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. Per tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/5/2018.

### **Art.22 – Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies**

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ovvero ricadente nell'ambito di quanto disposto dall'art.21.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Posizione organizzativa 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.



SPC



Handwritten notes in the right margin: "Senza Mh", "Dell'In", "Mh", "A Coe", "Pelle", "Coe".

Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto:

- del numero di responsabili di posizione organizzativa individuati;
- del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni confliggenti con la nuova posizione ricoperta;

3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'ente, viene determinato dalla conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative e qualora ricorrano le ipotesi, anche dal Sindaco o dall'Assessore delegato;

Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie definiti nel presente articolo;

Annualmente il responsabile della posizione organizzativa, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne stabilisce il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di dicembre dell'anno di maturazione e vengono corrisposte solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite ed erogate in proporzione al periodo lavorato nell'anno.

Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in proporzione;

#### CRITERI / FATTISPECIE

##### CAT. C, D

Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative

Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso

Responsabilità di preposizione a commissioni di gara

Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)

Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici

Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività

Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse

Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali

Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche

Responsabilità di gestione di risorse

Responsabilità di attività sostitutiva

Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori

Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

Responsabilità di elaborazione di pareri

Responsabilità di concorso decisionale

*Alc. Della C...*  
*Del. D. - Ab...*  
*V...*

Per le figure di cat. D:

cui vengano conferite almeno n. 4...	fino a	500 euro
cui vengano conferite almeno n. 7...	fino a	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 9...	fino a	1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 14...	fino a	2.500 euro

Per le figure di cat. C:

cui vengano conferite almeno n. 2...	fino a	500 euro
cui vengano conferite almeno n. 5...	fino a	800 euro
cui vengano conferite almeno n. 8...	fino a	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 10	fino a	1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 12	fino a	2.000 euro

Per le figure di cat. B:

Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative  
 Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)

Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività

Responsabilità di gestione di risorse

Responsabilità di attività sostitutiva

Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori

Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione

Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

Responsabilità di elaborazione di pareri tecnici

cui vengano conferite almeno n. 2... fino a ... 500 euro

cui vengano conferite almeno n. 4... fino a ... 700 euro

cui vengano conferite almeno n. 6... fino a ... 1.000 euro

cui vengano conferite almeno n. 8... fino a ... 1.500 euro

## TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

### **Art.23 - Indennità di servizio esterno.**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (almeno due terzi dell'orario di servizio giornaliero) compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in 1,50 euro.

2. Esclusivamente negli enti con un solo addetto, per avere diritto alla indennità di cui al comma 1, i servizi esterni di vigilanza devono riguardare almeno la metà dell'orario quotidiano di lavoro.

3. L'indennità di cui al comma 1 è portata a 3 euro per i servizi nei quali l'articolazione oraria settimanale è distribuita in parte su cinque e in parte su sei giornate nel corso dell'anno, nonché per i servizi caratterizzati da

*Alma Pellecchia*

*Dal 10/11/19*

*Veneri*

*gdc*

un'alternanza fra turni mattutini, pomeridiani e spezzati, pur in assenza dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità di turno, esclusivamente per le giornate rientranti nelle predette casistiche.

4. L'indennità di cui al comma 1 è portata a 5 euro per i servizi svolti dopo le ore 20.00 e prima delle ore 08.00, comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore.

5. L'indennità di cui al comma 1 è portata a 6.50 euro per i servizi svolti in giorni festivi dopo le ore 20.00 e prima delle ore 08.00 comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore.

6. Le indennità di cui ai commi precedenti sono commisurate alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, in relazione alla fattispecie, e compensano interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per la durata minima prevista.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

#### **Art.24 - Indennità di funzione Art.56 - sexies**

1. Al personale dipendente del corpo di Polizia Locale incaricato, con provvedimento formale del Comandante/Sindaco o suo delegato, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità può essere riconosciuta, nei limiti delle risorse stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata, una indennità di funzione correlata anche al grado rivestito. L'incarico ha durata annuale e deve essere confermato o modificato con la medesima decorrenza.

2. L'importo dell'indennità viene previsto è anno lordo e viene corrisposto l'anno successivo secondo i seguenti criteri generali:

- a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse anche al grado rivestito, dopo aver valutato la peculiarità istituzionale, sociale e ambientale del Comune;

V. M. - Dal Di. Al. - S. P. - C. -

b) le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio e tenuto conto del Regolamento del Corpo;

c) il compenso è previsto per riconoscere l'esercizio di attività connesse al grado rivestito, teso a remunerare:

- la responsabilità di uffici, servizi, per addetti di categoria C);
- la responsabilità di uffici associati o convenzionati con altre amministrazioni, ove non incaricati di p. o. ;
- svolgimento di attività in uffici associati o convenzionati con altre amministrazioni, per addetti di categoria C);
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi, che implicino la compartecipazione di altri soggetti esterni conferenze dei servizi, tavoli tecnici con altre Forze di Polizia, servizi, ecc.;
- responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche, connesse al procedimento sanzionatorio;
- Attività di tutela del territorio con particolare riguardo alla tutela ambientale;
- Attività di polizia finalizzata prioritariamente alla sicurezza dei cittadini;
- Attività di ricerca, studi, aggiornamento professionale; addestramento tecniche operative.

3. L'ammontare dell'indennità è determinato dal valore base pari ad euro 2.500 rapportato con i coefficienti derivanti dai seguenti criteri:

cui vengano conferite almeno n. 2	fino a	500 euro
cui vengano conferite almeno n. 4	fino a	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 6	fino a	1.500 euro

4. Il riconoscimento dell'indennità agli appartenenti al Corpo della Polizia Locale avviene previo apposito atto del Comandante che individua i nominativi del personale al quale è attribuita la specifica responsabilità connessa al grado rivestito, ne determina la misura rispettando i parametri sopra indicati.

5. L'indennità di cui al presente punto può essere soggetta a revisione, integrazione o revoca sulla base di modifiche dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

6 L' indennità di cui al presente articolo non è frazionabili e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di dicembre dell'anno di maturazione e viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite ed erogata in proporzione al periodo lavorato nell'anno. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in proporzione;

7. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21.05.2018;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

*Vertical handwritten notes on the right margin:*  
- Top: *Per tutte le cose*  
- Middle: *Dal Pm Albuoni*  
- Bottom: *Venne M...*

- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

**Art.25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

**Art.26 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) finalità assistenziali e previdenziali
- b) erogazione di incentivi monetari, collegati a obiettivi relativi alla segnaletica stradale nonché di manutenzione e potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, a favore di tutti i soggetti partecipanti. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art.67 comma 5 lett.b)

Alessandra Carr  
Dal P. Mand  
Venire M  
R

## TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### **Art.27- Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge.**

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:

- 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. b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
  - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
  - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
  - incentivi gestione entrate (articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare. (Vedi art. 17)

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare. (Vedi art. 18)

Veni M. Dal Pin. Mons. Gianluca Cera

5. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;

b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

### **Art.28 - Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il servizio di reperibilità, in accordo con gli interessati, è elevabile fino ad un massimo di 12 giorni al mese nei comuni con meno di 4 operai ed 8 giorni nei comuni con più di 4 operai. Per le giornate eccedenti il limite di cui all'art. 24, co. 3 del CCNL il compenso è elevato a € 13.00 per dodici ore al giorno.

### **Art.29 - Indennità di turno**

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale dei seguenti servizi:

- personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani compresi tra le 07.00 e le ore 19.00 o su turni notturni e/o festivi, prevedendo una maggiorazione oraria corrispondente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale calcolata sulla retribuzione individuale mensile. L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicinata, dei turni di lavoro.

2. In applicazione (art.7 comma 4 lett z) del CCNL 21.05.2018, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni:

- genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.

3. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.23 del CCNL 21.05.2018.

### **Art.30 - Lavoro straordinario**

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 viene elevato, in accordo con il lavoratore interessato, a 180 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

In applicazione dell'art.7 comma s) del CCNL 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.39 del CCNL 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che

*Stesura Cass  
Del. di Man  
Veneri*



La sfida è, quindi, governare il cambiamento innovando. E innovare richiede particolare impegno e speciali investimenti, che vanno oltre quelli finanziari e, proprio per questo, risultano più complessi da realizzare.

Quando si parla di cambiamento tecnologico ed organizzativo spesso si implicano delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione che comportano dei cambiamenti nel modo di operare dei singoli e dei gruppi in generale.

In questo contesto, il tema dell'innovazione tecnologica, assolutamente trasversale a tutte le strutture organizzative, resta implicito alla capacità di coordinamento dei diversi livelli di responsabilità.

L'obiettivo è quello di migliorare la capacità istituzionale ed amministrativa dell'ente, rafforzando e potenziando la qualità delle risorse umane, le caratteristiche dell'organizzazione, la solidità dei sistemi di performance management e soprattutto il livello di digitalizzazione.

Se vogliamo una P.A intelligente, l'elemento cardine sono le "competenze e l'aggiornamento permanente" La formazione è «una leva necessaria perché senza lo sviluppo di nuove competenze si subiscono i processi, mentre invece bisogna governarli.

Si tratta di un percorso «che non riguarda solo aspetti amministrativi e giuridici, ma è accompagnato da coinvolgimento, consapevolezza, apprendimento, multidisciplinarietà»

Ma il problema, al di là di linee d'azione, è quello di riuscire a rispettare i vincoli finanziari a cui gli enti pubblici sono sottoposti». Senza risorse, non si va da nessuna parte.

«Purtroppo la Pubblica Amministrazione negli ultimi anni ha subito una spending review molto forte che ha fra le conseguenze il blocco delle assunzioni, quindi pochissime nuove leve inserite negli organici», e contemporaneamente ci sono grosse novità da gestire.

#### Alcune linee guida

2. Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità attraverso alcune azioni che devono impegnare le parti (amministrazione e sindacato) e che possono essere messe in atto:

Formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;

Sviluppo delle assunzioni: attraverso lo strumento del confronto partecipare il piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare l'organico verso la prospettiva del cambiamento;

Percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nei concorsi, per consentire ai dipendenti di coprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare la crescita interna mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco;

Dal P. - M. - V. - P. - C. - R. - S. - T. - U. - V. - W. - X. - Y. - Z.

Rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;

Destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo territoriale sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita;

Definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: sottoscrivere protocolli perché i lavoratori non siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc ecc..), ma che invece tali sistemi siano adottati nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

### **Art.34 - Welfare integrativo**

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.

Esso rappresenta, dal punto di vista:

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare
  - dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
  - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività - anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica - attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio. L'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.

b) iniziative di sostegno al reddito della famiglia; Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione sia il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- Asilo nido
- Scuole materne
- Servizi integrativi di mensa
- Trasporto scolastico
- Baby sitting
- Trasporto pubblico locale a favore del dipendente
- familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)

Veri M... Dal D.L. Mond... A... Delle C...

c) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione siano i punteggi scolastici e il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- Centri estivi e invernali
- Borse di studio
- Assegni o premi di merito
- Libri scolastici
- Rette universitarie o scolastiche

d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro famigliari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto. E' prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti:

- Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.)
- Iscrizione a corsi extraprofessionali
- Iscrizioni a corsi di lingua

e) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; Le parti concordano di valutare la possibilità di erogare ai dipendenti prestiti a tasso agevolato. L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato;

f) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. Attraverso la sanità integrativa i lavoratori possono beneficiare di prestazioni integrative o anche sostitutive rispetto a quelle assicurate dalla sanità pubblica. Le parti concordano di valutare la possibilità di attivare una polizza assicurativa per la copertura di prestazioni sanitarie per i dipendenti e loro famigliari che preveda:

- Indennità giornaliera da ricovero in caso di malattia, infortunio o parto;
- Indennità speciale per gravi interventi chirurgici;
- Rimborso delle spese pre e post ricovero per esami, visite specialistiche e trattamenti fisioterapici sostenuti in seguito all'infortunio e alla malattia;
- rimborso delle spese di assistenza infermieristica post intervento sostenute durante il ricovero causato da infortunio o malattia.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Vertical handwritten notes on the right margin: "Vice", "Dati", "Alm", "Liceo", "Dott", "Cura".

Handwritten signature in blue ink at the bottom left.

Handwritten signature in black ink at the bottom center.

### **Art. 35 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro**

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, e al fine di tutelare situazioni legate alla maternità, o essere portatori di handicap gravi, ovvero tutelare altre situazioni di svantaggio può essere riconosciuta una flessibilità oraria, la cui durata e le modalità di fruizione sono fissate a livello di singolo Ente, sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita rispetto all'orario base.

2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.

3. La flessibilità di cui al presente articolo non può essere riconosciuta per i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi, individuati dall'ente, per oggettive esigenze di servizio.

### **Art. 36 – Smart working**

1. Lo Smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso allo Smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di Smart working il 10% l'Ente dovrà stabilire: i servizi interessati; il numero massimo di giornate al mese ed il limite massimo giornate all'anno.

4. Il dipendente interessato allo Smart working trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di direzione/servizio/etc. che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di Smart working i lavoratori secondo la seguente priorità:

- madri entro tre anni dal termine del congedo obbligatorio;
- genitori con figli disabili;
- lavoratori con familiari disabili;
- lavoratori disabili,
- lavoratrici in stato di gravidanza,
- genitori di figli di età inferiore a 8 anni
- neogenitori (indipendentemente dal sesso).

6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.

7. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.

8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:

- Residenza privata del dipendente;



*Stella Pavesi Gere*

- Uffici decentrati dell'Ente
- Ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.

9. Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

### **Art. 37 - Telelavoro**

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

3. Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% in organico.

4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di direzione/servizio/etc... che potrà autorizzare il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo una graduatoria basata su criteri definiti in accordo con la RSU.

6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.

7. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.

8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente ovvero altra sede concordata con il proprio Dirigente/Responsabile

### **Art. 38 - Salute e Sicurezza**

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6, comma 2, tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;

4. L'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico nel caso in cui il medico competente dovesse riscontrarlo necessario.

Stella Basso Core  
Dott. M. M.  
V. M.

## TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

### **Art. 39 – Disapplicazioni**

1. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo sono disapplicate tutte le disposizioni dei previgenti CCDIT e CCDI in contrasto con quanto contenuto nello stesso.

### **Art. 40 – Adesioni**

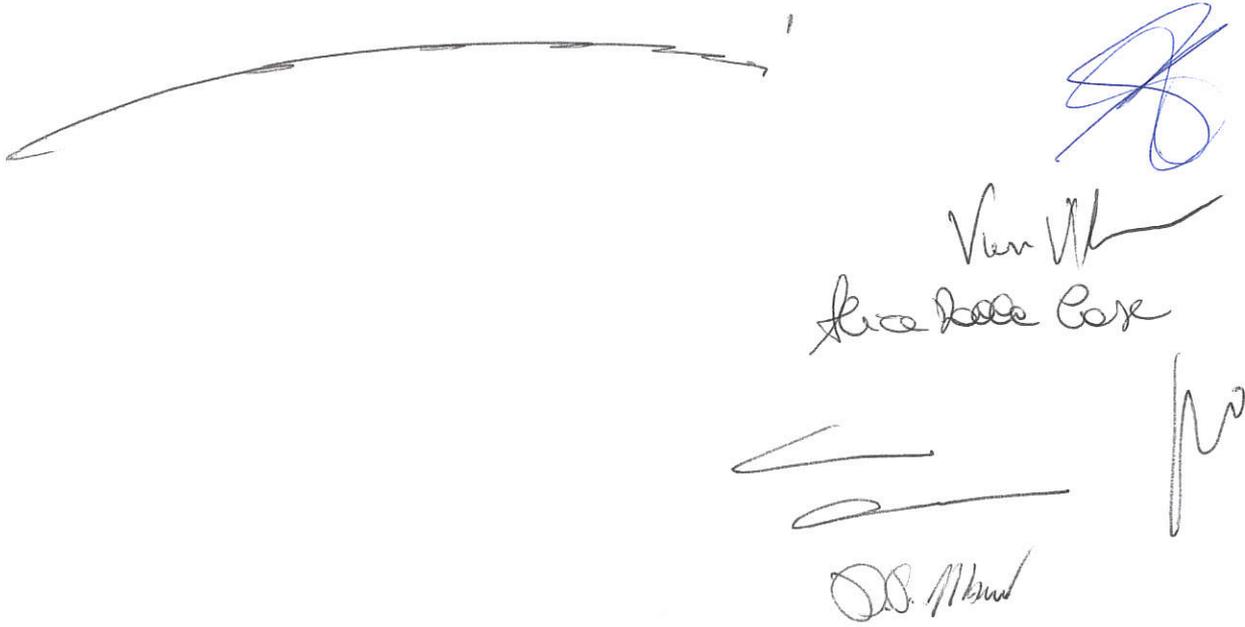
1. Le parti convengono che alla presente preintesa possono aderire gli Enti che pur non avendo ancora approvato le direttive, formalizzeranno l'adesione prima della sottoscrizione definitiva del CCDIT.

### **Art.41 – Decorrenze**

In relazione a quanto previsto dall'art.1 comma 3 gli effetti di cui agli articoli 10,16, 22, 23 e 24 decorrono dal 01/01/2020.

### **Art. 42 - Disposizione finale**

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.



A large, thin, curved line is drawn across the page. To the right of this line, there are several handwritten signatures in blue and black ink. One signature in blue ink is at the top right. Below it, there are two signatures in black ink, one of which appears to be 'V. V.' followed by another name. Below these, there are two more signatures in black ink, one of which is 'D. M.' followed by another name. To the right of the bottom two signatures, there is a vertical signature.



A small, handwritten signature in black ink at the bottom center of the page.

## Appendice al CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE NORMATIVO 2019-2021.

**Premesso che l'art. 1 - Comma 1091 della legge 145/2018 prevede che** " i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al *decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle ri

sorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'*articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75*. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Servizio Tributi, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'*articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 2 dicembre 2005, n. 248*. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

Considerato che le parti intendono, in conformità a quanto prevede il succitato art.1 comma 1091, definire le modalità di ripartizione della quota del fondo destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione "al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Servizio Tributi".

L'anno 2019 il giorno 17 del mese di ottobre presso la sede dell'Unione Montana Feltrina si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata preintesa al CCDIT concernente le modalità di ripartizione della quota del fondo, previsto dall'art.1 c.1091 Legge 145/2018 definendo quanto segue:

### CRITERI PER INCENTIVI GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE

#### Articolo 1 - Oggetto

1. Il presente Contratto ha per oggetto la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo "incentivi tributari" di cui all'articolo 113, del D. lgs. n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni destinato al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Servizio Tributi **ai sensi dell'art. 1 - Comma 1091 della legge 145/2018**

2. Il regolamento dovrà disciplinare i criteri e le modalità di quantificazione, di ripartizione, di distribuzione e di liquidazione del fondo, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali e associati preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

#### Art.2 - Costituzione del Fondo

E' istituito apposito Fondo incentivante alimentato dalla seguente fonte di entrate riscossa nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, predisposti e inviati dall'Amministrazione tramite i

Vertical handwritten notes on the right margin: "V. in M. D. S. - Mont. Feltrina" and "S. D. S. - Mont. Feltrina".

Handwritten signature or mark on the left margin.

Handwritten signature at the bottom of the page.



