

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO ED ECONOMICO (CCI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data 29.10.2019 alle ore 12.30 presso la residenza municipale del Comune di Castelnuovo del Garda, facendo seguito alle riunioni del 21.01.2019, del 18.03.2019, del 03.05.2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Stagnoli dott.ssa Daniela – Segretario comunale	P ☒ A []
Componente – Serpelloni dott.ssa Katia – Responsabile di Area	P ☒ A []
Componente – Guzzi dott. Enrico – Responsabile di Area	P ☒ A []
Componente – Carloni arch. Fiorella – Responsabile di Area	P [] A ☒
Componente – Giarola dott. Raffaele – Responsabile di Area	P [] A ☒
Componente – Chiaramonte dott. Damiano – Responsabile di Area	P ☒ A []
Componente – Residori arch. Ennio – Responsabile di Area	P ☒ A []

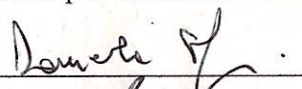
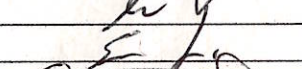
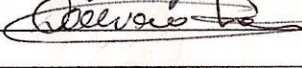
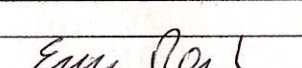
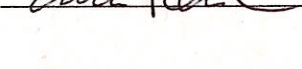
- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale CSA	P ☒ A []
R.S.U. Aziendale – Alberghini Giuseppe	P ☒ A []
R.S.U. Aziendale – Mantovanelli Alessandra	P ☒ A []
R.S.U. Aziendale – Rossi Giordano	P ☒ A []
R.S.U. Aziendale – Menegardo Nicola	P ☒ A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di seguito CCI Normativo ed Economico per il triennio 2019 – 2021.

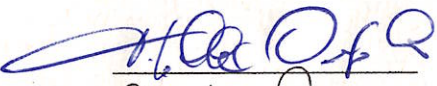
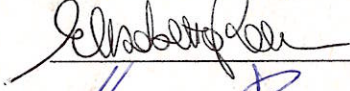
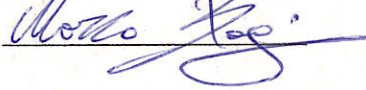
Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente
Componente
Componente
Componente
Componente
Componente
Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP
OO.SS. CGIL – FP
OO.SS. UIL – FPL

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

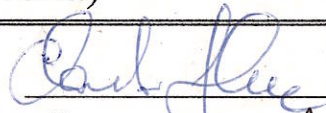
OO.SS. CSA

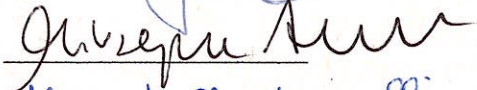
R.S.U. Aziendale -

R.S.U. Aziendale -

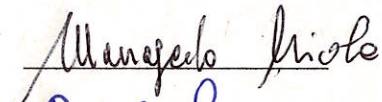
R.S.U. Aziendale -

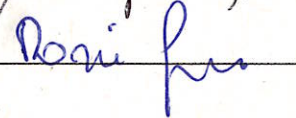
R.S.U. Aziendale -

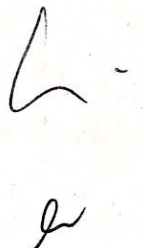








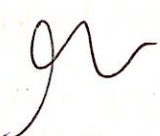
















UIL FPL






Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 5 - Formazione

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e premialità

- Art. 6 – Quantificazione delle risorse
- Art. 7 – Strumenti di premialità

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

CAPO III – Progressione economica orizzontale

- Art. 9 – Criteri generali

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

- Art. 10 – Principi generali
- Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
- Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
 - Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997
 - Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lett. g) CCNL
 - Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011

CAPO VI – Performance e Premio individuale

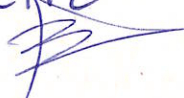
- Art. 14 – Disciplina della performance e del premio individuale

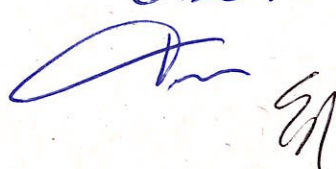
CAPO VII - Sezione Polizia Locale

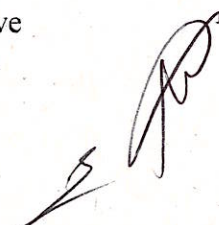
- Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada
- Art. 17 – Indennità di servizio esterno

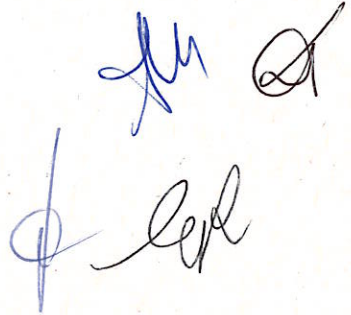
CAPO VIII – Area delle Posizioni Organizzative

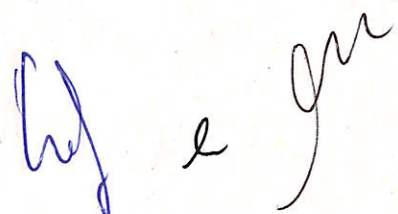
- Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
- Art. 19 – Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

UIL FRL


CISL FP










Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 21 – Reperibilità
- Art. 22 – Turnazioni
- Art. 23 – Lavoro straordinario
- Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 26 – Orario multiperiodale

CAPO II – Discipline particolari

- Art. 27 – Personale comandato o distaccato
- Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 30 – Lavoro somministrato
- Art. 31 – Servizi essenziali in caso di sciopero

CAPO III – Disposizioni finali

- Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 33 – Innovazioni tecnologiche
- Art. 34 – Clausola finale.

Handwritten signature

Handwritten signature

CISL FP
Handwritten signature

Handwritten signature

UIL FPL
Handwritten signature

Handwritten signatures

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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 imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari quali:
 - a) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - b) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - d) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;
 - e) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - f) Il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - g) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI Normativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. La sua durata è triennale dalla data di sottoscrizione sino al 31.12.2021 salvo diversa espressa disposizione, ivi compresa la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio e la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire di norma entro il mese giugno di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

UIL FPL

CISL EP

Alu

Comune di Castelnovo del Garda

(Provincia di Verona)

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica anche in sede di stipula/discussione del corrispondente CCI di parte economica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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

Art. 5 – Formazione ed aggiornamenti professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
3. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-otties del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

UIL FPL

lul

CISL PD

SNP

φ

Qel

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, nella misura massima del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, avendo previamente verificato che nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono stanziare annualmente nella misura indicata nel provvedimento di costituzione del fondo per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 7 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

- riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
2. La metodologia di valutazione della performance attualmente in uso nell'ente verrà rivista a partire dal 2020 per adeguarla al nuovo modello organizzativo allo studio nell'ente.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 21/05/2018.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, per l'importo stabilito in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, secondo la procedura stabilita nel presente articolo nel rispetto dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018.
3. L'importo destinato alle progressioni economiche orizzontali viene ripartito proporzionalmente tra le varie categorie giuridiche in sede di contrattazione annuale.
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi;
 - non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure;
 - aver riportato valutazioni non inferiori alla soglia minima prevista dal Sistema di valutazione vigente presso l'Ente.
5. Nel limite del budget sopra indicato, le progressioni economiche verranno attribuite, in modo selettivo, ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria di ciascuna categoria formata sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 60** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
Primo anno del triennio: peso 20 punti;
Secondo anno del triennio: peso 20 punti;
Terzo anno del triennio: peso 20 punti
In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto della media nel triennio, attribuendo il peso pari a 0 all'anno di mancata valutazione.
 - b. **Punti 40**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 4 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria in godimento;
6. In caso di parità di punteggio verranno considerati nell'ordine i dipendenti che:
 1. abbiano ottenuto la valutazione più alta quale media nel triennio;
 2. abbiano ottenuto la valutazione più alta quale media nel biennio;
 3. abbiano la maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione;
 4. in caso di ulteriore parità precede il più anziano di età.
7. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli dipendenti ammessi tramite e mail istituzionale, se presente, altrimenti mediante consegna a mano, da parte del Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al

UILFPL


CISLFP




Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

Segretario Generale entro detto termine (15 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario Generale in collaborazione con il Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 33% dei dipendenti dell'ente.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente articolo. A tal fine il Comune, tramite il Servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
11. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹.
12. In caso di assunzione a seguito di mobilità esterna, il Servizio Personale dovrà acquisire dall'ente di provenienza tutte le informazioni necessarie per la verifica della sussistenza dei requisiti per l'eventuale ammissione alla selezione e per l'attribuzione dei punteggi di cui al comma 3. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente di provenienza, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
13. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti commi. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra P.O. e dipendenti non P.O. si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
14. La progressione economica non potrà avere decorrenza anteriormente al 01 gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.

¹ Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni lavorative part-time;
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di Area che si deve attenere alle disposizioni normative vigenti in materia;
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, esemplificativi ma non esaustivi, di presenza di condizioni di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
6. Il venir meno delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato, a cura del competente responsabile di Area e comunicato al Servizio Personale per gli adempimenti di competenza;
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio;

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno lavorato;
 - Espletamento di attività disagiata: (attualmente non presenti nell'ente)
 - Espletamento di maneggio valori di cassa: euro € 1,55 al giorno lavorato considerati gli attuali incarichi presso l'ente
3. In sede di prima applicazione, e per la vigenza del presente CCDI Normativo, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma.
4. Per l'individuazione dei beneficiari si applicano i criteri di seguito indicati:

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

UIL FPL

CISL FP

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

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

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

Con esclusione dell'Economo Comunale, e se non diversamente stabilito in provvedimenti regolamentari, l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli responsabili di Area, sulla base delle presenti disposizioni.

Le indennità di cui ai punti sopra individuati (3.A, 3.B, 3.C) vengono erogate **annualmente** sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a 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. Tale indennità è prevista fino ad un massimo di euro 3.000. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
2. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
Punteggio		max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CILFP", "VILFP", and various personal signatures.]

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

3. L'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
4. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
 - A. somma a disposizione
 - B. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti
 - C. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B \cdot C$$

5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008 convertito nella L. 133/2008
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata per mensilità.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)
11. Per l'anno 2019 nel Comune di Castelnuovo del Garda non è stata individuata nessuna posizione di specifica responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.
12. L'indennità prevista dall'art. **70-quinquies, comma 2, del CCNL** compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, ed Ufficiale Elettorale.
13. E' indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge. Non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
14. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega;
 - b) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

15. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità, non è frazionabile e viene erogata annualmente. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato intendendosi per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 67 c. 3 lett. a) del CCNL Funzioni, si riferiscono 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.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997) e dell'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018;
- 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)

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012 ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

UIL FLC

CISLEP

GA

h

AM

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. La somma destinata annualmente alla performance individuale verrà ripartita proporzionalmente al punteggio ricevuto in sede di valutazione annuale secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente.
2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL funzioni locali del 21/05/2018 vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 2,5% personale a tempo indeterminato con arrotondamento aritmetico.

In caso di parità di punteggio verranno considerati nell'ordine i dipendenti che:

- a) abbiano ottenuto la valutazione più elevata quale media nel triennio;
- b) non abbiano partecipato ad altre tipologie di incentivo e/o premialità;
- c) la maggiore anzianità di servizio maturata nell'Ente;

Esempio:

Quota destinata alla performance	N. dipendenti	Quota media per dipendente	Valore 30% quota media	Valore 2,5% dipendenti	Quota maggiorazione complessiva
16.000,00	40	400	120	1	120

Totale quota performance 16.000,00 -
Quota da destinare a maggiorazione 120,00

 $15.880,00/40 = 397$ Quota media per dipendente ricalcolata

- n. 1 dipendente riceverà pertanto, in aggiunta al proprio premio di performance, una quota di maggiorazione di € 120. Per gli altri il premio sarà pari ad € 397.
3. Nell'ambito della valutazione della performance da parte del Responsabile di Area interessato saranno tenuti in considerazione i periodi di assenza eventuali, per i quali la valutazione sarà pari a 0 (zero).

UIL FPL

CISL FP

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

4. L'eventuale parte variabile del fondo finanziata ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. i) viene distribuita solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano della Performance o in altri strumenti di programmazione della gestione certificati dalle relazioni dei singoli Responsabili di Area interessati che certificheranno anche il grado di partecipazione del personale coinvolto.
5. In caso di attribuzione di compensi ex art. 68 c.2 lett. g) (compensi previsti da specifiche disposizione di legge) il premio correlato al presente articolo subisce una decurtazione con le seguenti modalità:

incentivi art. 68 c. 2 lett. g) percepiti nell'anno	Decurtazione premio performance individuale
< 1.000,00	0%
Da 1.000,01 a 3.000,00	25%
Da 3.000,01 a 5.000,00	50%
> 5.000,01	75%

Gli eventuali risparmi verranno erogati proporzionalmente al personale che non ha subito le decurtazioni.

6. Per l'applicazione del precedente comma, ai fini della quantificazione degli incentivi percepiti (col. A) per l'applicazione della conseguente decurtazione (col. B), si farà riferimento al criterio di cassa (anno di effettiva erogazione dell'incentivo).

CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo appartenente al medesimo servizio.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
articolo 56-ter del CCNL;
articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
al regolamento comunale adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU,

UIL FPL

CISL EP

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "EP", "L", "F", "G", and "C".

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatto salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
 2. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL l'Ente può prevedere l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate.
- 

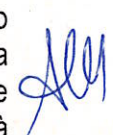
Art. 17 – Indennità di servizio esterno

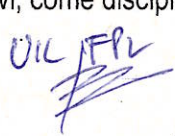
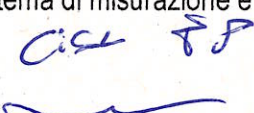
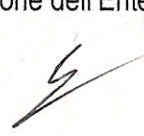
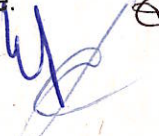
1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa e quindi in maniera non saltuaria od occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,00 al giorno a decorrere dal 01.01.2019.
3. Il Responsabile dell'Area di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. Sulla base di tale attestazione, che assumerà il valore di liquidazione, nel mese successivo, l'Ufficio Personale procederà con l'erogazione di quanto dovuto.

CAPO VIII – Area delle Posizioni Organizzative

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative



1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25 % della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., tenendo a riferimento la metodologia predeterminata nel sistema di misurazione e valutazione vigente. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del suindicato criterio costituiscono economie di bilancio.
 - c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*; nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività, del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, della correttezza amministrativa nonché del grado di conseguimento degli obiettivi, come disciplinato nel sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.
- 
- 

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti, che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997 e dell'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato.
4. In presenza dei suddetti incentivi, la retribuzione di risultato subisce una decurtazione con le seguenti modalità:

incentivi art. 18, c. 1, lett. h) percepiti nell'anno (col. A)	Decurtazione retribuzione di risultato (col. B)
< 3.000,00 < 2.000,00	0%
Da 3.001,00 a 5.000,00 → Da 2.001,00	50%
Da 5.001,00 a 7.000,00	75%
> 7.001,00	95%

Gli eventuali risparmi verranno erogati tra i titolari di P.O. (oltre ai titolari esclusi dagli incentivi anche ai titolari che abbiano eventualmente percepito un incentivo inferiore rispetto ai risparmi) in modo da assicurare pari ammontare di somme percepite.

5. Per l'applicazione del precedente comma, ai fini della quantificazione degli incentivi percepiti (col. A) per l'applicazione della conseguente decurtazione (col. B), si farà riferimento al criterio di cassa (anno di effettiva erogazione dell'incentivo).

Art. 19 – Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

UIL FPL

CISL FP

Handwritten signatures and initials, including a large blue signature and several smaller ones.

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza **mensile**, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.5.2018;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

UIL FPL

CISL FP











Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

4. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 per un arco temporale plurimensile ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. k) del CCNL 21/05/2018 da definire annualmente in sede di contrattazione annuale.

Art. 22 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
- b) La ripartizione del personale nei vari turni può essere organizzata sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno.

Art. 23 – Lavoro straordinario

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite complessivo massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, debitamente preventivamente autorizzate, non può superare le 180 annue.

Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli artt. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- c) dipendenti incaricati di Posizione organizzativa;
- d) in occasione di particolari picchi di lavoro stagionali o scadenze preventivamente individuate dal responsabile di Area.

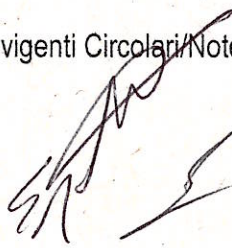
Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'artt. 22, c. 4, e 27 del CCNL 21.05.2018, e nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è adottato nel Comune di Castelnuovo del Garda l'orario di lavoro flessibile, che si realizza mediante la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa, sia in entrata che in uscita, come previsto dall'art. 27 del medesimo CCNL.

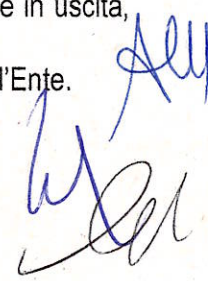
2. Si rimanda agli accordi già intervenuti in materia e alle vigenti Circolari/Note adottate dall'Ente.

UIL FP2


CISL FP





Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

Art. 26 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. L'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

3. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa in 20 settimane.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli "incentivi", alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore, con contratto a tempo determinato, abbia svolto almeno 1 anno di servizio, nell'arco dell'anno solare presso l'Ente.

Art. 30 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

CISL EP

UIL FPL

Ally

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 1 anno, nell'arco dell'anno solare.

Art. 31 – Servizi essenziali in caso di sciopero

1. Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti in caso di sciopero:

- stato civile e servizio elettorale;
- igiene, sanità ed attività assistenziali;
- attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- produzione e distribuzione di energia e beni di prime necessità, nonché gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- trasporti;
- servizi al personale.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

- stato civile, limitatamente al raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;
- attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento ed inumazione salme;
- servizio attinente alla rete stradale e viabilità (ivi compreso lo sgombero nevi), limitatamente alle squadre in reperibilità;
- servizio di polizia municipale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni riguardanti:
 - attività richieste dall'autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - attività antinfortunistica e di pronto intervento;
 - attività della centrale operativa.
- servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali e per le scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

3. I contingenti di personale per garantire i servizi indispensabili sono da considerarsi come dal seguente prospetto:

SERVIZIO	N. UNITA'
Stato civile e servizio elettorale	n. 1
Servizi cimiteriali (ricevimento ed inumazione salme)	n. 1
Rete stradale – gestione e manutenzione impianti	n. 1
Polizia municipale	n. 1
Servizio del personale (scadenza pagamenti)	n. 1

CISL FP

GA

ULFPL

[Handwritten signatures and initials]

Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

4. Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto il 19/09/2002.

CAPO III – Disposizioni Finali

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Il RLS con la collaborazione del Medico Competente ed il Datore di lavoro individuano le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti alle mansioni operaie.
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda sia il benessere fisico, sociale e relazionale, così come indicato nella recente normativa in materia di sicurezza.

Art. 33 – Innovazioni tecnologiche

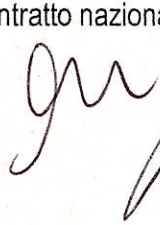
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si impegnano ad essere propositivi in merito ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità derivanti dalle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi, valutando le eventuali proposte che le parti potranno presentare.

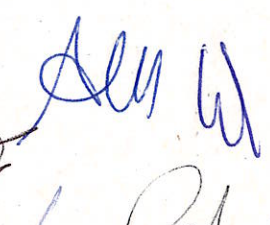
Art. 34 - Clausola finale

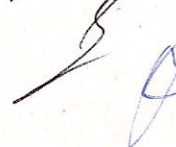
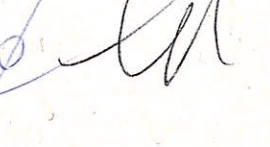
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Come da indicazioni ARAN i trattamenti accessori disciplinati dalle disposizioni riportate dal Capo IV al Capo VII del presente CCI potranno avere decorrenza dal 01.01.2019 a condizione che a tale data sussistano i presupposti legittimanti i compensi di cui trattasi sulla base delle previsioni del CCNL.
3. Le disposizioni contenute nei precedenti CCDI nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

UIL FPL


CISL SP



Comune di Castelnuovo del Garda

(Provincia di Verona)

Accertato che questa ipotesi contrattuale, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria del Responsabile di Area Contabile prot. del 31/10/2019 è stata trasmessa in data 31/10/19 al revisore dei conti per il controllo di compatibilità con i vincoli di bilancio, ricevendo in data 31/10/2019 parere positivo.

Preso atto dell'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto, formalizzata dalla Giunta Comunale con proprio provvedimento n. 178 del 31.10.2019 dichiarato immediatamente eseguibile.

Nella sede Municipale di Castelnuovo del Garda in data 12.11.2019

Sottoscrivono il presente CCI normativo ed economico per il triennio 2019 - 2021

PER LA PARTE PUBBLICA

Presidente Delegazione Trattante Segretario Generale

Responsabile Area Economico-Finanziaria ed Amministrativa

Responsabile Area Servizi alla Persona

Responsabile Area Tecnica Edilizia Privata ed Urbanistica

Responsabile Area Tecnica Lavori Pubblici Patrimonio ed Ecologia

Responsabile Area Tributi, Commercio ed Innovazione

Responsabile Area Vigilanza

PER LA PARTE SINDACALE

RSU Mantovanelli Alessandra

RSU Menegardo Nicola

RSU Alberghini Giuseppe

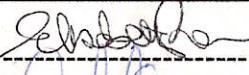
RSU Rossi Giordano

UIL FPL

Comune di Castelnuovo del Garda

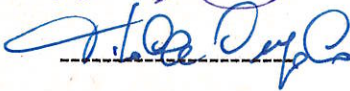
(Provincia di Verona)

OSS

 FP CSIL

 CSA

 UIL FPL

 CISL FP