

COMUNE DI SAN FIOR
Provincia di Treviso

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Parte pubblica:

SEGRETARIO COMUNALE
RESPONSABILE UFFICIO PERSONALE

Parte sindacale:

la R.S.U.
MANDIA CRISTINA
MARCON VALTER
CANZIAN DEBORAH
GIRO STEFANO

le OO.SS. territoriali

U.I.L. FEDERAZIONE POTERI LOCALI
FP CGIL
CISL FP

L'anno 2019 il giorno tre (03) del mese di ottobre (10) alle ore 11.30, presso l'Amministrazione comunale di San Fior

Per la parte pubblica:

- Il Segretario Comunale – Gava Paola - Presidente
- Il Responsabile Ufficio Personale – Zamai Nadia

Per la parte sindacale:

Meneghello Roberto – UIL FPL
De Carlo Paolo - CISL FP
Lopin Alberto – FP CGIL

in rappresentanza delle strutture territoriali delle OO.SS. di comparto firmatarie del CCNL, con iscritti nell'Ente;

- Canzian Deborah – componente della RSU
- Giro Stefano – componente della RSU
- Mandia Cristina – componente della RSU
- Marcon Valter – componente della RSU

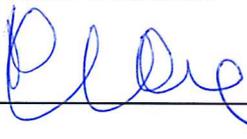
si è riunita la sopra descritta delegazione trattante per la definizione dell'accordo inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa previsti dal D. Lgs. 165/2001 e dal D. Lgs. 150/2009.

Le parti danno atto che l'ipotesi di CCDI sottoscritta il 02.04.2019 è stata sottoposta alla certificazione e al controllo del revisore del conto e che la Giunta comunale, con atto n. 101 del 29.07.2019, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva di detto contratto, prevedendo, rispetto alla preintesa sottoscritta, la modifica dell'art. 16, comma 3.

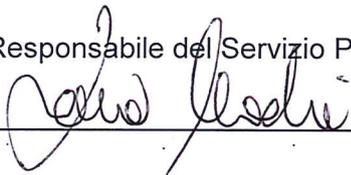
Le parti sottoscrivono il seguente Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2019 - 2021.

Per la parte pubblica

Il Presidente della delegazione trattante
Il Segretario Comunale



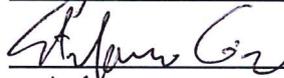
Il Responsabile del Servizio Personale



Per la parte sindacale

La R.S.U.





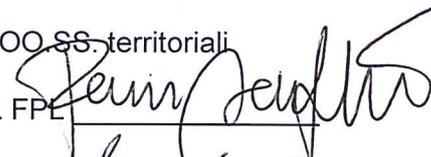


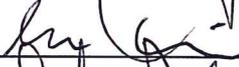
Le OO.SS. territoriali

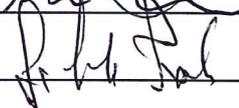
UIL FPL

FP CGIL

CISL FP







Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	6
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	6
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	6
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto	6
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	6
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI	7
Art. 4 - Obiettivi e strumenti	7
Art. 5 - Informazione, confronto e organismo paritetico	7
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa	8
Art. 7 - Assemblee sindacali	8
Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali	8
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	10
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	10
Art. 9 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	10
Art. 10 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	10
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	10
Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	10
Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa	11
Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale	13
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	14
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	14
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	15
Art. 15 - Principi generali	15
Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	15
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	16
Art. 17 - Principi generali	16
Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	17
Art. 19 - Indennità di servizio esterno	18
Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità	19
Art. 21 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	20
Art. 22 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	20

Volter Marcon

Art. 23 - Indennità di reperibilità	20
Art. 24 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	20
Art. 25 – Prestazioni polizia municipale con spese a carico privato	21
TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	22
Art. 26 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	22
Art. 27 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	22
Art. 28 - Limite individuale annuo banca delle ore	22
Art. 29 - Criteri per la flessibilità d'orario	22
Art. 30 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	23
Art. 31 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	23
Art. 32 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche	23
ALLEGATI.....	24
Allegato 1: Tabella indennità condizioni di lavoro	24

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2019.²
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.³
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.

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

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

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

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

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.

² In alternativa può essere inserita la data della sottoscrizione

³ L'art. 8, comma 1, del CCNL consente la negoziazione annuale in merito ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate; in alternativa può essere prevista un'unica fase di negoziazione che abbia la medesima durata del contratto integrativo.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large signature that appears to be 'Votter Marzoni'. Below it are the initials 'G' and 'du'. In the center, there is a signature that looks like 'R' with a superscript '6'. To the right, there are several other signatures, including one that looks like 'L. L. L.' and another that is more stylized. The signatures are written in blue ink.

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

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

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

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
 - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici
 - b. le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
 - c. il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
 - d. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421⁴.

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

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del

⁴ Si tratta delle materie per le quali la legge delega in materia di pubblico impiego stabiliva che dovevano essere "regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi":

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

CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.

2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.

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

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

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

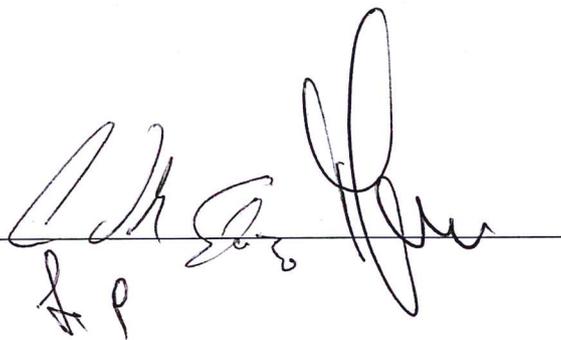
1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.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

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

Volter Marcon







1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, in conformità e nei limiti di cui alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

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

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.⁵

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

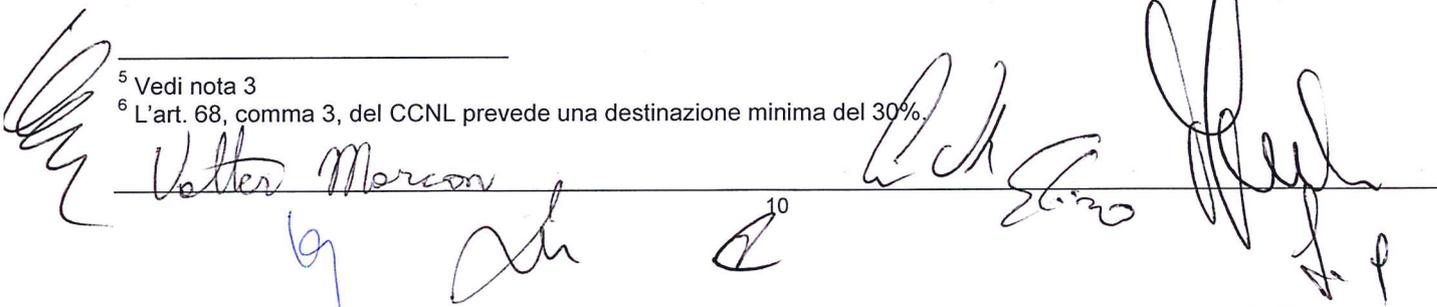
1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale⁶.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

⁵ Vedi nota 3

⁶ L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.


Vetter Moriconi

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30 %⁷ delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla

⁷ Si ipotizza una percentuale relativa alla performance organizzativa a titolo esemplificativo; l'ente potrà personalizzare tale percentuale; al fine di valorizzare l'importanza del contributo lavorativo e il suo riconoscimento economico, si auspica una applicazione di percentuali simili a quelle proposte all'art. 11.

- categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 1,3, per la B a 1,4, per la C a 1,5 e per la D a 1,6 (non titolare di posizione organizzativa)⁸.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 120⁹ giorni nel corso dell'anno.
 3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
 4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
 5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente¹⁰;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33¹¹;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo e donazione sangue;
 - j. permessi sindacali retribuiti;
 - k. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)¹².
 6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
 7. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli

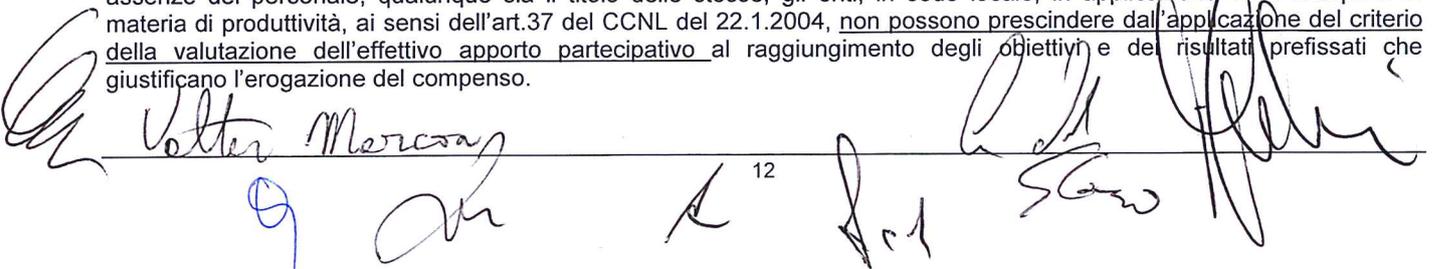
⁸ Si ipotizza indice pari a 1 per la categoria A, 1,1 per la categoria B, 1,2 per la categoria C e 1,3 per la categoria D. In alternativa: indice pari a 1 per la categoria A, 1,25 per la categoria B, 1,5 per la categoria C e 1,75 per la categoria D. L'ente può sempre adottare percentuali proprie.

⁹ Il limite di giorni inserito in questo comma e nel successivo è solo una proposta che ogni ente può personalizzare.

¹⁰ Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

¹¹ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: "...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ..."

¹² Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: "Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso."



obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

8. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4, 5 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 1,3, per la B a 1,4, per la C a 1,5 e per la D a 1,6 (non titolare di posizione organizzativa).¹³
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'articolo precedente.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
8. In sede di contrattazione integrativa decentrata annuale le parti definiscono le risorse da destinare al premio correlato alla performance individuale e la

¹³ Si ipotizza indice pari a 1 per la categoria A, 1,1 per la categoria B, 1,2 per la categoria C e 1,3 per la categoria D. In alternativa: indice pari a 1 per la categoria A, 1,25 per la categoria B, 1,5 per la categoria C e 1,75 per la categoria D. L'ente può sempre adottare percentuali proprie.

percentuale/numero di dipendenti con diritto alla maggiorazione. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria, valutato positivamente con punteggio di almeno 15/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
10. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 9 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi precedenti.

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

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

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati¹⁴.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

¹⁴ Nel regolamento degli uffici e dei servizi – nella parte relativa alla disciplina delle posizioni organizzative – sarà indicato il procedimento per la quantificazione della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa, nel rispetto dei criteri definiti dal presente cci.

5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato.¹⁵

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 15 - Principi generali

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

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

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 30% dei dipendenti dell'ente.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere i seguenti ulteriori requisiti:
 - aver conseguito una valutazione di merito non inferiore a 25/30 ogni anno nel triennio in esame.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno trentasei mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. A, B, C, D.¹⁶
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.

¹⁵ La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con PO, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

¹⁶ E' possibile scegliere diversamente: ad esempio, unire anche la cat. B/B3 oppure non considerare autonomamente la categoria delle posizioni organizzative.

7. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
8. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato alla produttività collettiva¹⁷.
9. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.
10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

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

Art. 17 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

¹⁷ La disciplina prevista per la distribuzione dei residui è facoltativa e può essere sostituita con altra.

Valter Moriconi

9

[Signature]

¹⁶

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati nella tabella costituente **allegato n. 1** al presente CCI determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 1° giorno del mese successivo della data di sottoscrizione definitiva del presente contratto¹⁸, fermo restando che le indennità correlate alle condizioni di lavoro rischiose, disagiate e relative al maneggio valori sono riconosciute, fino a tale data, secondo i criteri contenuti nel previgente C.C.I.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a) *Disagiate*: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Ad esempio:

- a) articolazione oraria della prestazione atta ad allargare la fruibilità del servizio o connessa alle esigenze dello stesso;
- b) esposizione a disagio per servizi resi presso l'abitazione nell'ambito dell'attività di notificazione;
- c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. L'indennità compete esclusivamente nei seguenti casi:

- preavviso nelle 48 ore precedenti;
- prestazione per eventi non programmabili o prevedibili.

Viene escluso dalla presente indennità il servizio prestato oltre il normale orario senza interruzioni. Qualora la prestazione aggiuntiva sia stata effettuata in orario che precede il normale servizio e nella misura almeno pari ad un'ora, l'indennità spetta anche se non c'è interruzione di servizio (es. dalle ore 07.00 alle ore 08.00).

In occasione di eventi calamitosi (es. allagamenti, neve...), al fine di coadiuvare il

¹⁸ L'indennità del presente articolo come di quelli che seguono è prevista con effetto dal 01.01.19 per mantenere omogeneità nelle voci di destinazione del Fondo risorse decentrate. Ogni ente può autonomamente valutare una diversa decorrenza, anche contestuale all'entrata in vigore del CCDI.

personale reperibile, in base agli stati di attenzione e/o allarme e preallarme che verranno diramati dagli enti preposti, viene prevista l'erogazione dell'indennità di disagio di cui al presente comma per la figura del coordinatore squadra operai, indipendentemente dall'effettivo rientro in servizio. Tale servizio verrà attivato mediante specifici provvedimenti di tipo organizzativo del Responsabile del Servizio Lavori Pubblici - Patrimonio. Detti provvedimenti dovranno essere trasmessi in copia all'ufficio personale al fine di poter procedere alla liquidazione delle spettanze dovute. La pausa tra il normale orario di servizio e le prestazioni aggiuntive deve essere di almeno 1 ora.

La presente indennità non spetta se per lo stesso giorno già viene erogata la reperibilità.

- d) Prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, con rientro in orario serale (il servizio si deve prolungare oltre le ore 20.00). La presente indennità non compete al personale che già percepisce l'indennità per particolari condizioni di lavoro.
- b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:
1. Economo comunale e/o agenti contabili di diritto;
Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati nel corso del mese o anno precedente, come individuato di seguito:
 - a) Media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad Euro 500,00;
 - b) Media mensile di valori di cassa maneggiati oltre euro 500,01.¹⁹.

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

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 4,00.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 60% del debito orario giornaliero.

¹⁹ Collegare alla tabella di cui all'Allegato 1: al crescere del valore economico del denaro maneggiato corrisponde un crescente valore dell'incidenza.

Vetter Marcon

3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo della di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

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

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili di settore autonomo in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Le fattispecie alle quali i responsabili di settore autonomo dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) Responsabilità del Sistema Informativo comunale (ex responsabile CED): soggetto incaricato della gestione dei softwares e hardwares e della responsabilità dei relativi procedimenti: compenso annuale spettante € 1.200,00;
 - b) coordinamento squadra operai: soggetto incaricato della programmazione e del coordinamento delle attività del personale operaio: compenso annuale spettante € 600,00.
3. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:
 - a. personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe,
4. In tutte le fattispecie indicate al comma 3 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
5. Per le funzioni di cui al comma 3 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Le indennità di cui al presente articolo competono in misura intera a prescindere del regime orario di lavoro dei percipienti.
8. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo della di sottoscrizione definitiva del presente contratto, fermo restando che, fino a tale data, verranno erogate secondo i criteri contenuti nel previgente C.C.I.

Art. 21 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

Art. 22 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

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

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'indennità in oggetto compete al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato dal Responsabile del Servizio nei limiti di un'unità.
3. Il servizio è attivato nella giornata del sabato dalle ore 09.00 alle ore 12.00 e nei casi di due festività consecutive dalle ore 08.00 alle ore 10.00.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il semestre successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore.

Art. 24 - 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. 25 - Prestazioni Polizia Municipale con spese a carico del privato.

1. Le parti danno atto che la ditta titolare di autorizzazione commerciale n. 18/2017 del 10.7.2017, giusto verbale di conferenza di servizi decisoria in data 20.06.2017, si impegna a contribuire alla spesa sostenuta dagli enti locali per la presenza aggiuntiva di Polizia Locale nei giorni di maggiore afflusso di traffico nella misura di € 3.000,00 annui.
2. Le ore di servizio aggiuntivo del personale della polizia locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato nelle attività suddette, sono remunerate con un compenso pari a quelli previsti per il lavoro straordinario. Il riposo compensativo, nel caso di servizio in giornata festiva, rimane a carico del privato.
3. Qualora le prestazioni vengano effettuate in orario ordinario, l'onere rimane a carico del privato.
4. Al fine della rendicontazione delle prestazioni a carico del privato, il Responsabile del Servizio Vigilanza ogni trimestre provvederà ad inoltrare all'ufficio personale il resoconto delle prestazioni del personale con oneri a carico della ditta in parola.

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

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

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

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

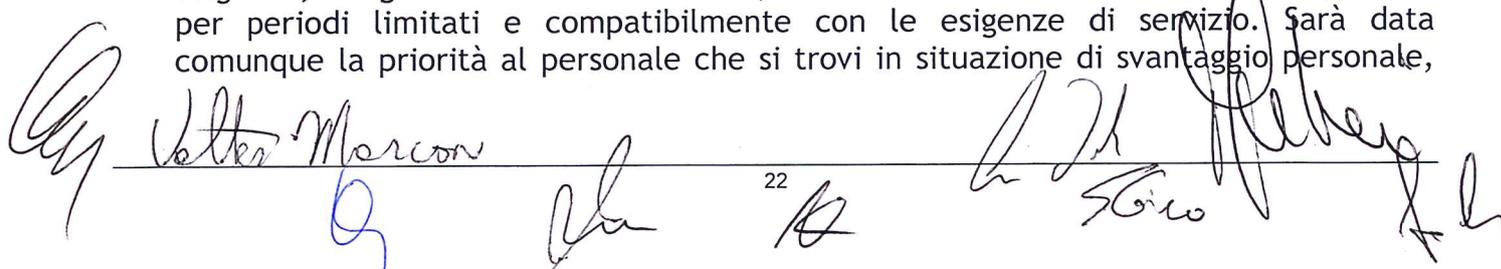
1. Tenuto conto dell'attuale ridotto utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell'ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull'organizzazione, le parti prendono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

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

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 180.
2. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000. Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 del citato articolo, l'eventuale richiesta del monte ore accantonato in retribuzione va effettuata entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.

Art. 29 - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Per tutti i servizi che non prevedono orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio, nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro in squadra, viene confermata la flessibilità di posticipazione del proprio orario di ingresso, e corrispondente uscita, fino a 15 minuti.
2. La flessibilità riguarda ciascun turno di servizio (sia esso mattutino o pomeridiano).
3. La flessibilità deve comunque essere recuperata nella giornata stessa e non sono possibili in nessun caso cumuli di più giornate.
4. I responsabili dei servizi, in raccordo con il Segretario Comunale, valutano opportunamente la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio. Sarà data comunque la priorità al personale che si trovi in situazione di svantaggio personale,



familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare. A titolo esemplificativo si elencano le seguenti fattispecie che possono dar luogo a domanda, e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad articolazione dell'orario di lavoro in termini di deroga all'orario generale previsto per il servizio in cui il lavoratore è incardinato:

- assistenza a familiari ospedalizzati;
- figli minori;
- congiunti conviventi portatori di handicap ai sensi della legge 104/92.

5. Le modifiche all'orario di lavoro dovranno essere compatibili con l'orario di apertura al pubblico dell'ufficio.

Art. 30 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

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

Art. 31 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 32 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

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

Allegato n. 1

Tipologia attività	Profilo professionale	Valore giornaliero
Disagate per a) articolazione oraria della prestazione atta ad allargare la fruibilità del servizio o connessa alle esigenze dello stesso;	Istruttore bibliotecario	€ 1,00
Disagate per b) esposizione a disagio per servizi resi presso l'abitazione nell'ambito dell'attività di notificazione;	Collaboratore professionale incaricato delle funzioni di messo notificatore	€ 1,50 (indipendentemente dalla % del P.T.)
Disagate per: c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata"	tutti	€ 10,00
Disagate per d) Prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, con rientro in orario serale	tutti	€ 10,00
Esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute	Operaio specializzato e/o altamente specializzato	€ 1,50 (da rapportare alla % del P.T.)
Implicanti il maneggio valori	Economo comunale e/o agenti contabili di diritto	€ 0 (se ammontare maneggiato fino a € 500,00 mensili)
Implicanti il maneggio valori	Economo comunale e/o agenti contabili di diritto	€ 1,00 (se ammontare maneggiato oltre € 500,01)



Valter Marconi

