



CITTA' DI MUSILE DI PIAVE

Città Metropolitana di Venezia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019-2021

In data 18 dicembre 2019 presso la sede comunale del Comune di Musile di Piave, sono intervenuti:

– *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente - Alessandra Dalla Zorza - Dirigente dell'Area Amministrativa

Componente - Alessandro Rupil - Segretario Comunale

Componente - Andrea Mion - Responsabile di P.O. Servizi Finanziari

Verbalizzante - Fabiola Fregonese - Responsabile unità operativa Ufficio Personale

– *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale CGIL FP Franca Vanto

OO.SS. Territoriale UIL FPL Mario Ragno

OO.SS. Territoriale CISL FP

R.S.U. Aziendale - Manuela Dal Negro

R.S.U. Aziendale - Domenico Fantuz

R.S.U. Aziendale - Anusca Feletto

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Componente

Per la delegazione sindacale

OO.SS. CGIL-FP

OO.SS. UIL - FP

OO.SS. CISL- FP

(Handwritten signatures for the public delegation and syndicate delegation)

(Large handwritten signatures at the bottom of the page)

Sommario

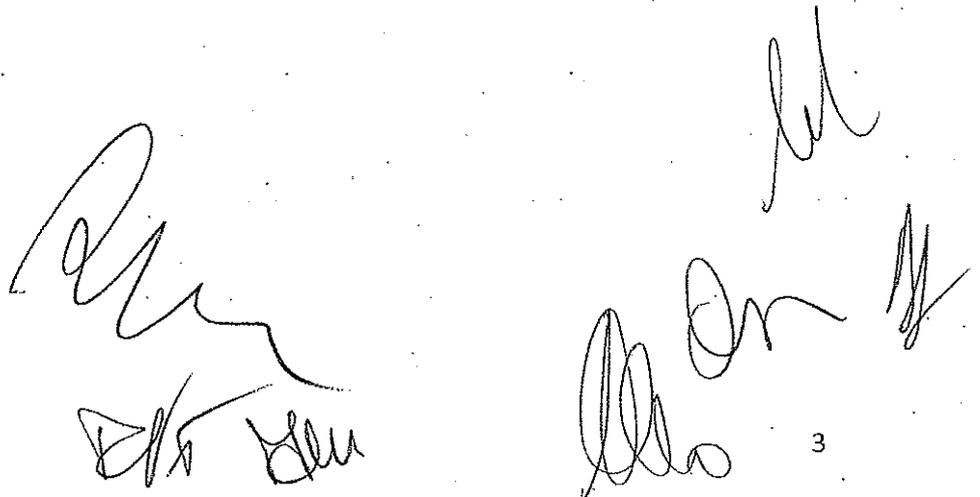
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - Disposizioni Generali	4
Art.1 - Quadro normativo e contrattuale	4
Art.2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art.3 - Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art.4 - Interpretazione autentica.....	5
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	5
Art.5 - Obiettivi e strumenti	5
Art.6 - Assemblee sindacali	6
Art.7 - Diritti e agibilità sindacali	6
Art.8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro	7
TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
CAPO I - Risorse e Premialità	7
Art.9 - Quantificazione delle risorse.....	7
Art.10 - Strumenti di premialità	8
CAPO II - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	8
Art.11 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
CAPO III - Progressione economica orizzontale	9
Art.12 - Criteri generali	9
CAPO IV - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	9
Art.13 - Principi generali	9
Art.14 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	10
Art.15 - Indennità per specifiche responsabilità (ex art.70-quinquies, comma 1 del CCNL).....	10
Art.16 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (ex art.70-quinquies, comma 2 del CCNL).....	12
Art.17 - Integrazione della disciplina della trasferta (ex art. 70 - osties CCNL).....	12
CAPO V - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	13
Art.18 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	13
CAPO VI - Performance e Premio individuale	13
Art.19 - Disciplina della performance e premio individuale	13
CAPO VII - Sezione polizia locale	15
Art.20 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	15
Art.21 - Proventi delle violazioni al codice della strada.....	15
Art.22 - Indennità di servizio esterno	16
Art.23 - Indennità di funzione	16
CAPO VIII - Titolari di posizione organizzativa	16
Art.24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	16
Art.24 bis- Correlazione con i compensi ex art.18 comma 1, lett.h).....	16
TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	16
CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro	16
Art.25 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	17
Art.26 - Turnazioni	17

Art.27 – Lavoro straordinario e Banca delle ore 17
Art.28 – Flessibilità dell'orario di lavoro 18
 CAPO II – Discipline Particolari 18
Art.29 – Personale comandato o distaccato 18
Art.30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale 18
Art.31 – Salario accessorio del personale a tempo determinato 19
TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI 19
Art.32 – Clausole programmatiche e finali 19

ALLEGATO "A"

REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE 20



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL).
 - b) Il 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.
 - c) Il 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) Il regolamento per l'ordinamento della struttura organizzativa, adottato – da ultimo modificato – con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 4.11.2013;
 - e) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 218 del 4.12.2008.
 - f) I 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.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale (qualora non attinga al fondo dell'Ente presso il quale è destinato) – con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dal 1 gennaio 2019 sino al 31 dicembre 2021; la stipulazione del CCDI viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo per posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. I criteri di ripartizione delle risorse e le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di "forza maggiore", debba avvenire entro il secondo mese successivo all'approvazione del bilancio.



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.

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.
2. Le parti sindacali potranno richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione di norma entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art.5 – Obiettivi e strumenti (rif. art. 3 CCNL)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto.



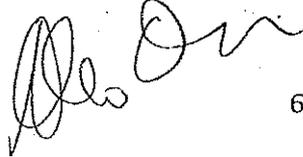
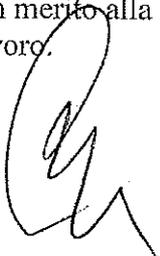
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art.4,5,6,7,8,9,10 del CCNL 21.05.2018.
6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro. A tal fine le parti concordano che ai tavoli tecnici possano partecipare lavoratori e/o lavoratrici con competenze specifiche rispetto al tema trattato, e su espressione della parte pubblica, personale interno all'organizzazione.

Art.6 – Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Responsabile Servizio Personale con tre giorni di calendario consecutivi, di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I dipendenti partecipanti all'Assemblea sindacale hanno l'obbligo di far risultare la fruizione del permesso attraverso le timbrature in uscita ed in entrata e procedere con la comunicazione preventiva tramite il sistema di rilevazione delle presenze del portale del personale utilizzando il giustificativo 121 "assemblea sindacale". La mancata osservanza di tale obbligo è rilevabile dal punto di vista disciplinare in quanto costitutiva della fattispecie dell'inosservanza delle disposizioni di servizio ed è sanzionabile secondo le modalità indicate nel vigente codice di comportamento dei dipendenti.
4. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile di p.o..
5. L'Amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea e ritorno (oltre che per la durata dell'assemblea stessa).

Art.7 – Diritti e agibilità sindacali

1. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 21/05/2018.
2. Le Rsu e OO.SS gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificabili annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'Amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS delle ore residue distinte per tipologia.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Personale e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.



Art. 8 – Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevedono gli artt.15 e 18, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di condizioni lavoro.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni, privi delle generalità degli infortunati, anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. - 9 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 risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella deliberazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. La parte pubblica si impegna a verificare, con cadenza annuale, la possibilità di tale integrazione.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono venire stanziate annualmente con deliberazione di G.C. 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center and right, and a small number '7' on the far right.

Art. 10 – Strumenti di Premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati nonché alla deliberazione n. 131 del 3.11.2013, 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, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 12;
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata, ivi comprese le eventuali risorse per le finalità di cui all'art. 67 c. 5 lett. b per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente 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.

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

Art. 11 – 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. 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 dalle 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: approvazione del P.E.G. da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro collettivi/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 è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

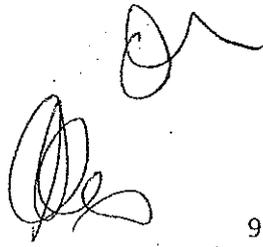
Art.12 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

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

Art.13 – 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 ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente/Responsabile di Posizione Organizzativa del settore di appartenenza.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive prestazioni e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizzano per aspetti peculiari negativi in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità (art.70 bis del CCNL).
6. 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.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente del settore di appartenenza.
8. 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 salvo le eccezioni esplicitamente specificate nel presente contratto integrativo.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente Capo IV si applicano dal 1° gennaio 2019.



Art. 14 – 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 lavori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischi: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: da euro 1,55 al giorno, secondo la griglia indicata alla lettera c).
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.
3. Per l'attribuzione si precisano i criteri di seguito indicati:

a) attività a rischio

1. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità prevista al precedente art. 70-bis in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:
 - esposizione diretta al contatto con catrame – bitume - oli e loro derivati;
 - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico o presso i cimiteri oltre all'utilizzo di mezzi operativi;
 - esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenza/assenze.

b) maneggio valori

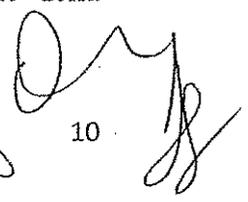
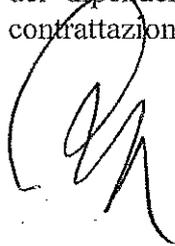
1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
- Sono ad oggi individuate in tali figure cui compete l'indennità nella misura riportata:

Economo	n.1 cassa	Valore giornaliero 1,55 euro
---------	-----------	------------------------------

2. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art.15 - Indennità per specifiche responsabilità (ex art.70-quinquies, comma 1 e ex art. 56 sexies del CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità (o "unità operative"), individuate dalla Giunta Comunale, che saranno singolarmente attribuite dal competente Dirigente/Responsabile di Posizione Organizzativa con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;



- c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
2. Le fattispecie alle quali si riconducono particolari responsabilità fanno riferimento alla particolare complessità dei procedimenti e delle attività assegnate, anche di tipo istruttorio, in cui si esplicano le responsabilità, nonché ai parametri indicati nella tabella sotto riportata.
3. L'importo dell'indennità che può arrivare ad un massimo di 3.000,00 euro è correlato secondo la griglia di pesatura qui sotto riportata. Una volta rilevata la pesatura, proposta dal Dirigente / Responsabile di Area cui compete la U.O. ed effettuate le opportune armonizzazioni, la G.C. provvederà all'esatta quantificazione del valore nel limite delle risorse annualmente destinate allo scopo.

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL)

a. RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 0 a 5
2) Grado di responsabilità (responsabilità amministrativa, contabile, disciplinare, ecc.)	Punti da 0 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria ed eventuali competenze per l'emanazione di atti finali	Punti da 0 a 5

b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti da 0 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 0 a 5

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

N.B.: Lo zero indica l'assenza di responsabilità a cui il punteggio si riferisce.

PUNTEGGI

INDENNITA'

Da 41 Punti

Valore massimo definito dall'ente

Da 11 a 40 punti

indennità direttamente proporzionale al punteggio ottenuto, eventualmente raggruppabile per fasce

Inferiore a 11 punti (minimo 9)

Valore minimo definito dall'ente (es €. 500,00);

4. L'indennità di cui al presente articolo è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
5. L'indennità è proporzionale ai mesi di effettivo servizio prestato: è mese di servizio prestato quello lavorato per almeno 15 gg (compresi i giorni di riposo/festività inclusi nel periodo di servizio effettivamente prestato).
6. Al personale in servizio a part-time o ad orario ridotto viene corrisposta l'indennità per intero.
7. Relativamente alla corresponsione delle indennità, si fa riferimento alla normativa, anche contrattuale, applicabile pro tempore.
8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano altresì all'indennità di funzione attribuibile al personale della Polizia locale inquadrato in categoria C o D, ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL.

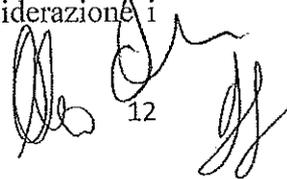
Art. 16 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (ex art.70-quinquies, comma 2 del CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:
 - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, con deleghe complete;
 - b. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dall'incarico con apposito atto scritto del dirigente competente; non compete al personale in categoria D incaricato di unità operativa o posizione organizzativa che ricopra i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 17 - "Integrazione della disciplina della trasferta" (ex art. 70 - octies CCNL)

Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa per tutte le categorie di lavoratori per i quali, in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore.

A tale scopo sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità e in un quadro di razionalizzazione delle risorse, i Dirigenti / Responsabili di Posizione Organizzativa che provvedono all'autorizzazione preventiva delle trasferte, devono tenere in considerazione i costi conseguenti rappresentati da:



- costo dell'iscrizione a corsi di formazione
- costo del trasferimento (utilizzo mezzo pubblico / mezzo dell'Ente – parcheggio a pagamento)
- costo di rimborso del pasto
- lavoro straordinario oltre l'orario di servizio (esclusa pausa pranzo)

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 18 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art.18.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1°aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi 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, con atto del dirigente del Settore competente.

Art. 18.2 – 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);
- recupero evasione IMU (art.1, comma 1901, Legge di bilancio 2019 n. 145)

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del dirigente del Settore competente.

CAPO VI – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse

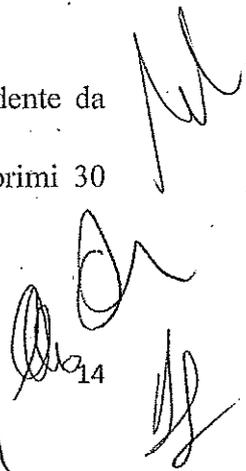
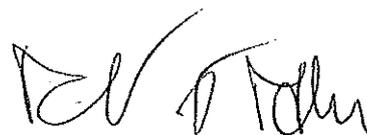
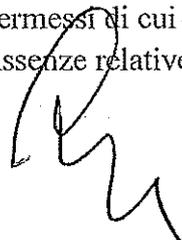
Art.19 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse destinate alla produttività, individuale e/o di gruppo, nonché al miglioramento dei servizi, sono erogate in base alla realizzazione di progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai Dirigenti/Responsabili di Posizioni Organizzative, dal Segretario Generale e/o dall'Amministrazione; tali iniziative devono trovare fondamento e corrispondenza negli strumenti programmatori dell'Ente quali, ad esempio, il Piano Esecutivo di Gestione o il Programma annuale delle Opere Pubbliche.
2. Le parti si danno atto che le risorse costituenti la parte variabile del fondo risorse decentrate (con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge, che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, e delle altre risorse di cui alle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL) sono destinate, per la parte prevalente, ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 del CCNL e almeno il 30% di tali risorse deve essere destinato specificamente alla performance individuale. Le risorse destinate alla produttività di gruppo o performance organizzativa (lett. a) del comma 2 del citato art. 68 del CCNL), formeranno oggetto di accordo annuale in ordine al loro ammontare. Le parti peraltro concordano, in via di

13

principio, di mantenere l'importo totale delle somme complessivamente erogabili a titolo di performance individuale e di gruppo, pari all'ammontare a tali fini destinato nell'anno 2018, salve diverse intese anno per anno.

3. I premi correlati alla performance organizzativa saranno erogati in base al raggiungimento degli obiettivi di gruppo (normalmente di ufficio), individuati al fine del miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi dell'Ente, tenendo conto altresì dell'effettiva presenza in servizio. Si confermano, ai fini del riparto delle somme destinate a compensare la performance organizzativa, i parametri già indicati nel CCDIT 1998 - 2001: Cat. A indice 1,00 - Cat. B indice 1,30 - Cat. C indice 1,65 - Cat. D indice 1,80.
4. La quota del fondo destinata alla performance individuale (lett. b) del comma 2 del medesimo art. 68 del CCNL), sarà erogata corrispondentemente alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito dall'Ente (attualmente sistema di valutazione approvato con delibera di Giunta n. 218 del 04/12/2008), tenendo conto altresì dell'effettiva presenza in servizio e del successivo comma 6.
5. La valutazione in ordine alla performance collettiva e la valutazione individuale spettano ai dirigenti / responsabili delle posizioni organizzative. Per quanto di competenza dei dirigenti e responsabili delle posizioni organizzative, la mancata attivazione di quanto previsto nel presente articolo costituirà un aspetto negativo ai fini della valutazione per la corresponsione dell'indennità di risultato.
6. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 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 nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - La quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è la seguente:
 - Cat. B: n. 2 dipendenti
 - Cat. C: n. 2 dipendenti
 - Cat. D: n. 1 dipendenteIn caso di parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni dell'ultimo triennio -
7. Tutto il personale a tempo indeterminato partecipa al riparto dei fondi relativi alla performance organizzativa ed individuale in relazione al periodo di effettivo servizio presso l'Ente e al tempo lavorativo-prestato (tempo pieno o ridotto).
8. Il personale a tempo determinato concorre alla ripartizione dei compensi relativi alle performance individuale e collettiva se assunto per un periodo lavorativo almeno pari a 6 mesi continuativi; nel caso in cui il periodo lavorativo suddetto sia a cavallo di due anni solari, i compensi verranno erogati a valere sul fondo del secondo anno. Il medesimo criterio si applica anche per i neo assunti.
9. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a) Congedo ordinario e permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - b) Assenze dovute ad infortuni sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da cause di servizio
 - c) Assenze dovute da congedo obbligatorio di maternità o paternità e i primi 30 giorni di congedo parentale
 - d) Permessi di cui alla Legge n. 104/92 art. 33 c. 3
 - e) Assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salva vita



- f) Riposo compensativi e recupero prestazioni straordinarie
 - g) Permessi per donazione sangue e midollo osseo
 - h) Congedi per le donne vittime di violenze
 - i) Permessi sindacali retribuiti
 - j) Permessi relativi alla normativa sul volontariato
 - k) Permessi di cui all'art. 21 c. 2 del CCNL 6.7.1995 relativamente alle ipotesi di fruizioni per screening o prevenzione oncologica
 - l) Ricovero ospedaliero
- Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle giornate di assenza, si sommano le ore di assenza e le si divide per il numero sei.

10. Fermo restando il rispetto delle predette proporzioni (commi 2 e 3) l'Amministrazione Comunale verificherà annualmente la possibilità di finanziare ulteriori specifiche iniziative volte al miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi ("progetti - obiettivo" o "progetti finalizzati").
11. Sono parimenti finanziati a valere sulle risorse variabili del fondo i servizi aggiuntivi per prestazioni di pronta disponibilità fuori orario secondo progetti da definire e quantificare annualmente.

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.

Art. 20 - 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.

1. La presente disciplina trova applicazione dal 2019.

Art. 21 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Viene prevista la facoltà di erogare incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale anche mediante applicazione degli incrementi allo stanziamento della parte variabile del fondo, secondo le indicazioni contenute nella sentenza Corte dei Conti - Sezione Autonomie n. 5/2019, ove ed in quanto applicabile.

2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta e sarà collegato a specifici progetti.







Art.22 - Indennità di servizio esterno

1.L'indennità di cui all'art 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in euro 2,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

2.L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e assestati dal responsabile del Servizio Polizia Locale.

3.La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art.23 - Indennità di funzione

1.L'indennità di cui all'art. 56 - *sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

L'indennità viene erogata secondo i criteri e misure stabiliti dall'art. 15 "Indennità per specifiche responsabilità" del presente contratto decentrato.

CAPO VIII – Titolari di posizione organizzativa

Art. 24 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

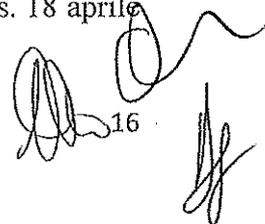
1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4; del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- 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 al 20% 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., in base alla scheda di valutazione con le medesime modalità di cui alla deliberazione di G.C. n. 218 del 4.12.2008.
- c) gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione inferiore a 7/10 nella scheda di valutazione degli obiettivi;
- d) 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 variabile tra il 15 e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.

Art. 24 - bis - Correlazione con i compensi ex art. 18 comma 1, lett. h)

1. 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, rilevanti ai fini del presente accordo, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;



16



- b) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.1, comma 1901, Legge di bilancio 2019 n. 145.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato.
3. Resta fermo il diritto dei Responsabili di P.O. a percepire gli incentivi di cui alle altre lettere dell'art. 18 del CCNL.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 25 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, e dell'art. 41 comma 1 lett. a) del vigente regolamento comunale di organizzazione, approvato con delibera di giunta comunale n. 131 del 4/11/2013, 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:

- necessità di assistere il coniuge o il convivente more uxorio, o un parente entro il secondo grado con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n.104 del 1992 e/o riconoscimento di un'invalidità pari al 100% che necessita di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- necessità di assistere il coniuge o il convivente more uxorio, o un parente entro il secondo grado affetto da patologie oncologiche;
- lavoratore genitore unico di uno o più figli;
- lavoratore con figlio/i studente del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento, certificati da struttura sanitaria pubblica, impegnato nell'assistenza alle attività scolastiche a casa.

Art. 26 - Turnazioni

1. In relazione agli art. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che 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 ad avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano.

Art. 27 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.



3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore entro i limiti massimi dello straordinario liquidabile individualmente in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio e vanno autorizzati dal Responsabile competente.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, a livello di ente, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Art. 28 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli art. 22 e 27 e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano di individuare i seguenti criteri al fine di definire le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - Fascia di flessibilità, fatte salve le particolari esigenze di servizio, valida per tutti i dipendenti, di 1 ora complessiva giornaliera nelle giornate di rientro e di 30 minuti nelle giornate senza rientro, con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico nel giorno stesso o comunque almeno nell'arco del mese in corso e nel successivo, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, possono essere previste ulteriori forme di flessibilità oraria dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. È escluso dall'applicazione di tale istituto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale che per la natura dell'attività espletata deve essere in servizio senza ritardo.
4. Viene demandata a successiva circolare interna del dirigente cui l'Ufficio Personale fa capo, l'individuazione degli orari di servizio e la definizione delle fasce orarie di competenza obbligatoria.

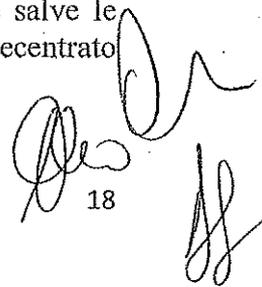
CAPO II - Discipline Particolari

Art. 29 - Personale comandato o distaccato

Il personale dell'ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa per il periodo del comando o del distacco agli incentivi e/o indennità prevista nel presente contratto decentrato integrativo, qualora non attinga al fondo dell'ente presso il quale è destinato.

Art. 30 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

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. 31 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

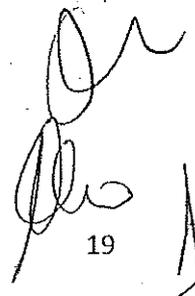
Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali. È escluso il personale assunto con contratto ex art. 90 e 110 del d.lgs 267/2000 (T.U.E.L.) nel caso in cui il relativo contratto preveda già un'indennità comprensiva dei compensi per lavoro straordinario, produttività collettiva e qualità della prestazione individuale o sostitutiva dell'indennità di risultato.

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 attività lavorativa almeno per il periodo di durata di un anno.

TITOLO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 - Clausole programmatiche e finali

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa.
2. Pertanto tenuto conto che in data 19 dicembre 2018 è già stato sottoscritto l'accordo sull'utilizzo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2018, hanno convenuto sulla durata annuale dell'accordo sottoscritto per il 2018, ritenendo di approvare il nuovo CCDI triennale per il periodo 2019-2021, per realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.



REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Criteria per le progressioni orizzontali

DEFINIZIONE E OBIETTIVI:

La progressione economica all'interno della categoria rimane finalizzata, in forma selettiva e di merito, a riconoscere le aumentate competenze e l'impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.

Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

Entro il primo trimestre dell'anno successivo, saranno effettuate le selezioni per la progressione orizzontale dell'anno di riferimento nel limite delle risorse disponibili.

Saranno ammessi alla selezione per la progressione economica orizzontale i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) un'anzianità di servizio nella stessa categoria e posizione economica alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica pari ad almeno trentasei mesi per tutte le categorie;
- b) anzianità di servizio, presso il Comune di Musile di Piave, di almeno 1 anno al 31/12 dell'anno precedente alla decorrenza delle progressioni;
- c) permanenza in servizio alla data di decorrenza della progressione;
- d) valutazione individuale della prestazione (scheda di valutazione), riferita all'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica, non inferiore a punti 7/10;
- e) decorrenza progressioni economiche orizzontali: 01 gennaio.

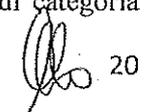
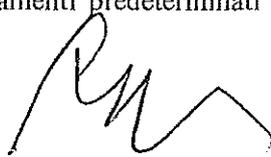
PARAMETRI DI VALUTAZIONE:

- a) **Esperienza acquisita:** si intende come tale quell'insieme di capacità ed abilità, non necessariamente legate ad una specifica capacità correlata ad un profilo, ma legate all'insieme delle esperienze maturate nell'arco della carriera (con riferimento agli anni antecedenti all'ultimo triennio, per il quale si valuta la media delle schede di valutazione).
- b) **Valutazione delle prestazioni:** a tal fine si fa riferimento al sistema di valutazione definito dall'Ente. La valutazione deve avere lo scopo di orientare e migliorare le prestazioni nell'ambito di un processo continuo e articolato che deve coinvolgere, in un impegno costante, tutto il personale dipendente dell'Ente, a prescindere dall'inquadramento in una categoria piuttosto che in un'altra. Le progressioni orizzontali devono premiare quei soggetti che più connotano la loro prestazione in termini di valore aggiunto in riferimento all'attività svolta e agli obiettivi gestionali dell'Ente.

La valutazione viene effettuata dal dirigente/responsabile di P.O. alla cui area è assegnato il dipendente; la valutazione del personale appartenente alla categoria D con Responsabilità di P.O. e del Personale Dirigente viene effettuata dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione delle prestazioni, ai fini della progressione economica è pari alla media delle schede di valutazione relative alla performance individuale dell'ultimo triennio.

- c) **Arricchimento professionale:** si valuta la prestazione resa nello svolgimento dell'attività normale del servizio, con particolare attenzione alle richieste di soddisfazioni di un bisogno espresse dalla collettività, dall'Amministrazione o dai colleghi, alle specifiche attività poste in essere entro termini o parametri predeterminati nonché alla capacità di sostituzione di colleghi di categoria



equivalente anche di settori diversi dall'ufficio di appartenenza; si valutano, altresì, gli eventuali incarichi temporanei di mansioni superiori.

In caso di parità di punteggio complessivo ha la precedenza, ai fini della progressione, il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente e, in ulteriore subordine, il più anziano anagraficamente.

PESATURA DEI PUNTEGGI

Per l'attribuzione dei punteggi relativi ai parametri di valutazione ci si avvale della seguente tabella:

<i>Categoria</i>	<i>Esperienza acquisita</i>	<i>Valutazione della prestazione</i>	<i>Arricchimento professionale</i>	<i>Totale</i>
<i>da b1 a b2</i>	4	5	1	10
<i>da b2 a b3</i>	4	5	1	10
<i>da b3 a b4</i>	4	5	1	10
<i>da b4 a b5</i>	4	5	1	10
<i>da b5 a b6</i>	4	5	1	10
<i>da b6 a b7</i>	4	5	1	10
<i>da b7 a b8</i>	4	5	1	10
<i>da c1 a c2</i>	3	6	1	10
<i>da c2 a c3</i>	3	6	1	10
<i>da c3 a c4</i>	2	6	2	10
<i>da c4 a c5</i>	2	6	2	10
<i>da c5 a c6</i>	2	6	2	10
<i>da d1 a d2</i>	1	8	1	10
<i>da d2 a d3</i>	1	8	1	10
<i>da d3 a d4</i>	—	8	2	10
<i>da d4 a d5</i>	—	8	2	10
<i>da d5 a d6</i>	—	8	2	10
<i>da d6 a d7</i>	—	8	2	10

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
21

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIVERSI PUNTEGGI:

- a) **Esperienza acquisita:** Il servizio prestato nella medesima categoria viene valutato fino a 1 punto per anno e comunque in proporzione ai 6 mesi come limite minimo (con esclusione degli ultimi tre anni). Si valuta l'esperienza acquisita dall'ultimo passaggio di categoria.
- b) **Valutazione delle prestazioni:** La valutazione delle prestazioni viene effettuata sulla base del sistema di valutazione definito dall'Ente. Le schede di valutazione a cui si fa riferimento sono quelle relative ai tre anni precedenti a quello di decorrenza della progressione, delle quali viene fatta la media.
- c) **Arricchimento professionale:** si valuta la prestazione resa complessivamente sulla base dei criteri sopra precisati.

N.B.: in caso di sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto/censura nell'ultimo triennio, il destinatario del provvedimento disciplinare non ha titolo a partecipare alle progressioni economiche nell'anno in cui la sanzione stessa è irrogata e del medesimo anno non si tiene conto, nemmeno ai fini di cui alle lettere a) e c) che precedono.

PROCEDURE:

La selezione, sulla base dei criteri individuati, verificati con la Parte Sindacale preventivamente all'attuazione della selezione stessa, sarà svolta con riferimento al 31 dicembre di ogni anno e si concluderà entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza sulla base delle risorse disponibili.

La graduatoria ha validità solo per la selezione in occasione della quale essa è formata.

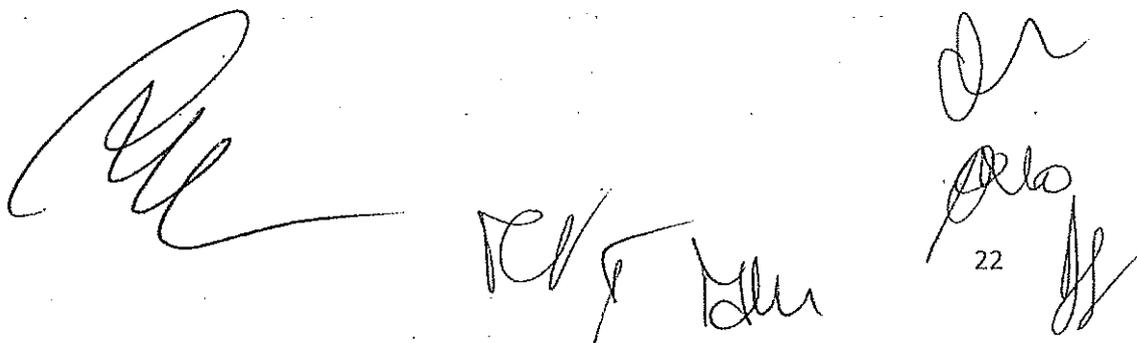
In caso di parità in graduatoria, si terrà conto dell'anzianità di servizio nella categoria economica al fine di determinare la priorità nel passaggio.

Annualmente l'Amministrazione comunica preventivamente alla Parte Sindacale il numero di progressioni economiche sviluppabili per categoria come segue:

anno di riferimento _____	categoria B	numero di posizioni da sviluppare _____
	categoria C	numero di posizioni da sviluppare _____
	categoria D	numero di posizioni da sviluppare _____

E' possibile prevedere anche di raggruppare più categorie ai fini delle progressioni.

In caso di controversie l'Ente attuerà meccanismi volti alla composizione delle stesse, conformemente con quanto stabilito nel documento inerente il sistema di valutazione permanente.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.