
**ACCORDO DEFINITIVO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
COMUNE DI PONZANO VENETO (TV)**

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

L'anno 2019, il giorno 6 dicembre alle ore 8.30, a seguito di accordi fra le parti contrattuali, ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Ponzano Veneto (TV), in Villa Cicogna, l'incontro tra:

Il Segretario comunale dott.ssa Chiesura Gennj – Delegazione di parte pubblica
Il Responsabile del Dipartimento Economico Finanziario – rag. Callegari Lorenzo
Il Responsabile del Dipartimento Attività Produttive – dott.ssa Rizzo Laura
Il Responsabile del Dipartimento Demografici Cultura Pubblica Istruzione dott. Masini Stefano

e i Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

CISL Fp Belluno Treviso Silvia Carraretto
UIL FPL Belluno Treviso Mauro Anselmi
CGIL FP Marta Casarin

ed i rappresentanti delle RSU del Comune di Ponzano Veneto: Alberto Favaro, Mario Zanatta, Massimo Salicone e Luana Piovesan;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato **ACCORDO DEFINITIVO INTEGRATIVO**.

Le parti danno atto che, in merito all'art. 17, al fine di evitare problematiche applicative di interpretazione, si riportano i seguenti schemi esemplificativi:

Esempio di calcolo.

Dipendente in posizione economica C3 con ultima progressione orizzontale effettuata 5 anni fa, e con media aritmetica delle ultime tre valutazioni di punteggio 26.

Punteggio ai fini della progressione.

Posto a 30 il punteggio massimo ai fini della progressione il valore finale sarà dato dal seguente calcolo.

$$\text{Punteggio progressione} = 26 \cdot 0,8 + 3 + 0,5 = 24,3$$

Dipendente in posizione economica C1 con nessuna progressione orizzontale effettuata negli ultimi 7 anni, e con media aritmetica delle ultime tre valutazioni di punteggio 28.

$$\text{Punteggio progressione} = 28 \cdot 0,8 + 4,5 + 1,5 = 28,4$$

A parità di punteggio si privilegerà il parametro della valutazione migliore, e, in caso di parità, si andrà a scalare per anzianità più alta, e successivamente alla posizione economica più bassa rispetto a quella di ingresso.

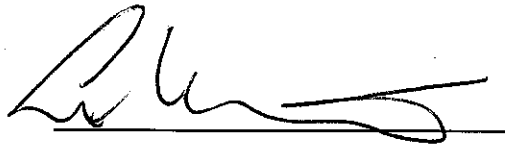
Il Segretario Comunale
Chiesura Gennj



I Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

CISL FP Belluno Treviso

Carraretto Silvia



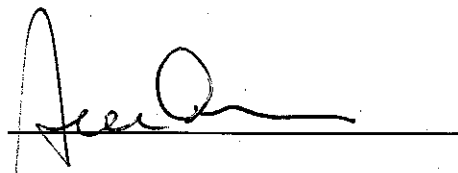
UIL FPL Belluno Treviso

Mauro Anselmi



CGIL FP

Casarin Marta

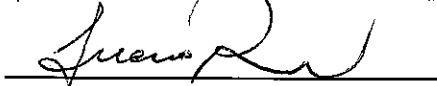


I Rappresentanti della RSU del Comune di Ponzano Veneto

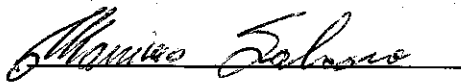
Alberto Favaro



Luana Piovesan



Massimo Salicone



Mario Zanatta



Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 - Obiettivi e strumenti
- Art. 5 - Informazione e confronto
- Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa
- Art. 7 - Assemblee sindacali
- Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali
- Art. 9 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 10 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate
- Art. 11 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 12 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
- Art. 14 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- Art. 15 - 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

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art. 16 - Principi generali
- Art. 17 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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

- Art. 18 - Principi generali
- Art. 19 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro
- Art. 20 - Indennità di servizio esterno
- Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 22 - Indennità di funzione
- Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

Handwritten signatures and initials:
A. M. T. (top right)
M. (middle right)
Z. (middle right)
C. (bottom left)
S. (bottom center)
M. (bottom right)

Art. 24 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo

Art. 25 - Indennità di reperibilità

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LE MODALITA' TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 - Elevazione limiti in materia di turni

Art. 27 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 28 - Criteri per la flessibilità d'orario

Art. 29 - Orario multiperiodale

Art. 30 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

Art. 31 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

Art. 32 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche

Art. 33 - Turni di lavoro notturni

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34 - Telelavoro

Art. 35 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio

Art. 36 - Banca delle ore

Art. 37 - Rinvio disciplina per servizi associati

Alto Ferr
E 9
M
L
M
L

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 a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono per la parte normativa e per la parte economica dal mese successivo alla data di sottoscrizione definitiva del contratto.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
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, in tal caso le parti concordano che verrà convocato apposito tavolo negoziale.
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.
7. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.

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 all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

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

[Handwritten signatures and initials]

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

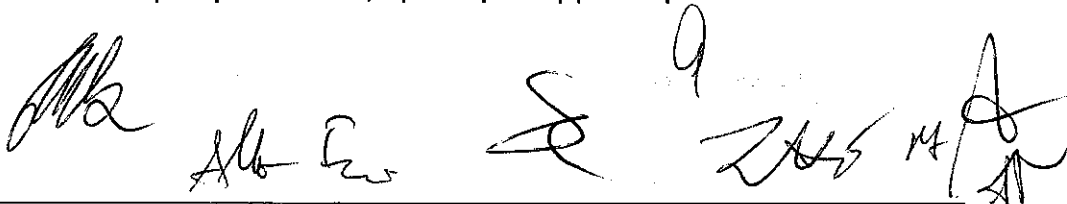
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

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.

Art. 5 - Informazione e confronto (artt. 4 e 5 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 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, gli atti 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 costruttivamente 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 lavorativi 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, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.

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.

Fab
Abis
Dele
pe

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

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
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, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità 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.

Art. 9 - 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 prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla

[Handwritten signatures]

valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

4. Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvedere alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

AdS Fms
SC
R. RLS
18

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE


CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 10 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

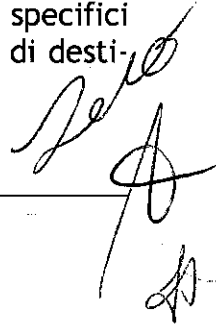
1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del 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.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura, etc) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016.

Art. 11 - 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 quinquies 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 individuale.
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.


Alto Fw





CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 12 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

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 del 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Tale somma è destinata al raggiungimento di obiettivi, evidenziato attraverso appositi indicatori, relativi alla performance organizzativa secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) la restante quota del 50% delle risorse destinate è destinata al premio correlato 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:

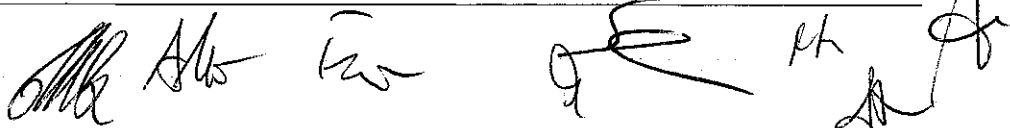
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite 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.

3. La valutazione deve essere effettuata entro il mese di Febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e consegnate ai dipendenti entro il mese di marzo.

Alb F-5
Alb F-5
Alb F-5

Art. 13 - 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 categoria di appartenenza. Per la categoria A l'indice è pari a 1,00, per la B a 1,20, per la C a 1,30 e per la D a 1,50.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario nel corso dell'anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 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 al raggiungimento degli obiettivi prefissati durante il periodo di presenza in servizio;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - 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 sindacali retribuiti;
 - j. permessi per donazione sangue e organi;
 - k. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)
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 non vi sia il completo raggiungimento degli obiettivi di performance organiz-



zativa per causa non imputabile al dipendente, la rimanente quota pari all'80% andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale del dipendente.

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. 14 - 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 servizio 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 1,00, per la B a 1,20, per la C a 1,30 e per la D a 1,50.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 90 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 90 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 al comma 5 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.

Alb
Fm

17/2/2015

Alb
CF

8. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale è riconosciuta ai dipendenti, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni non inferiori a 28/30. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione è attribuita, per ciascuna categoria è la seguente:

- categoria A/B: n. 1 dipendente
- categoria C: n. 1 dipendenti
- categoria D: n. 1 dipendenti

A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente; in caso di ulteriore parità di punteggio la maggiorazione è riconosciuta al dipendente appartenente alla categoria economica inferiore.

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 21/30, 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 8 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi da 6 a 7.

11. L'effettivo ammontare del premio, con esclusione della maggiorazione di cui al presente articolo, dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 23 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 15 - 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 pari al 20%, 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 assegnati.

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

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

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.

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, la quale viene ridotta secondo la seguente correlazione:

del 5% da euro 500,00 ad euro 999,99 di compenso accessorio percepito
del 10% da euro 1.000,00 ad euro 1.999,99 di compenso accessorio percepito
del 20% da euro 2.000,00 ad euro 2.999,99 di compenso accessorio percepito
del 30% da euro 3.000,00 ad euro 3.999,99 di compenso accessorio percepito
del 40% da euro 4.000,00 ad euro 4.999,99 di compenso accessorio percepito
del 50% oltre euro 5.000,00 di compenso accessorio percepito

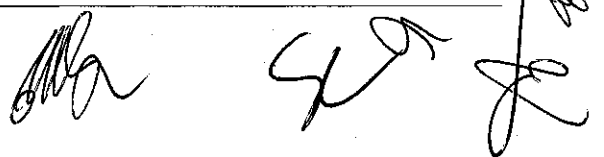
Le parti danno atto che l'applicazione della presente correlazione verrà verificata annualmente in base ai compensi accessori effettivamente erogati.

6. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 16 - 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 (capacità di svolgere le attività lavorative attribuite con la perizia necessaria) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

Art. 17 - 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, la cui entità verrà valutata annualmente.
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 ed aver conseguito il punteggio di valutazione di almeno 24/30 in ogni annualità.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. L'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma e pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. A e B, C, D, P.O.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media aritmetica delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenuto conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e del livello di posizionamento nella categoria economica di appartenenza con le seguenti incidenze nel punteggio finale:
 - incidenza massima valutazione performance individuale : 80%
 - incidenza massima esperienza maturata: 15%
 - incidenza massima del livello di posizionamento in categoria: 5%

Per valutazione della performance individuale si intende il punteggio risultante dalla media aritmetica delle ultime tre valutazioni, fino all'occorrenza dell'80% di incidenza sulla votazione finale.

Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita: l'esperienza sarà valutata attribuendo un punteggio a scaglioni direttamente proporzionale alle annualità trascorse dall'ultima progressione orizzontale, fino all'occorrenza del 15 % di incidenza sulla votazione finale secondo il seguente schema:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Tempo di servizio	Punteggio attribuito (Pes)
Da 1 a 3 anni	0 punti
Da 4 a 6 anni	3 punti
Da più di 6 anni	4,5 punti

Per livello di posizionamento in categoria si intende la categoria economica in cui il dipendente si trova rispetto alla categoria di entrata: il posizionamento sarà valutato attribuendo un punteggio a scaglioni inversamente proporzionale alla categoria economica di appartenenza rispetto alla categoria di accesso, fino all'occorrenza del 5 % di incidenza sulla votazione finale secondo il seguente schema:

Posizione economica	Punteggio attribuito (Pcat)
1° posizione economica	1,5 punti
2° posizione economica	1 punto
3° posizione economica	0,5 punti
oltre	0 punti

7. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, il responsabile dell'unità organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio acquisirà la valutazione dell'ente di provenienza con le modalità di cui al comma successivo e provvederà ad effettuare la valutazione per quanto di competenza. La valutazione finale è il risultato della media delle singole valutazioni tenendo conto del periodo lavorativo riguardante ciascun ente. Per quanto riguarda i responsabili di posizione organizzativa la procedura suddetta verrà applicata a cura dell'organismo di valutazione.
8. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la disciplina dell'ente di appartenenza.
Qualora nell'arco dell'anno solare il dipendente abbia svolto la propria attività sia per l'ente di appartenenza che non, la valutazione finale è il risultato della media delle singole valutazioni tenendo conto del periodo lavorativo riguardante ciascun Ente.
9. 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 anziano di età.
10. 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'esauri-

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: A vertical signature.
 - Middle left: A signature starting with 'M' and 'G'.
 - Bottom left: A signature starting with 'P' and 'M'.
 - Bottom center: A signature starting with 'M'.

mento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse sono destinate alla produttività collettiva.

11. Nel caso in cui il rapporto di lavoro subordinato si risolva 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.
12. 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. 18 - 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 servizio.
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 servizio, 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.

Art. 19 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

[Handwritten signatures and initials]

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 nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL e per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate nei seguenti importi:
per attività disagiate euro 1,50 al giorno
per attività esposte a rischi e pertanto pericolose per l'integrità personale euro 2,00 al giorno.
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 servizio.
4. 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:
 - attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.).
 - attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.).
 - b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per l'integrità personale: utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, attività che comportano esposizione a rischi di inalazioni di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute.
 - 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 sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:
 1. Economo comunale;
 2. Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

Adm Fin
SE
A. D. S.
M. A.

Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati nel corso del mese, nei termini seguenti:

- a) media annuale di valori di cassa maneggiati fino ad euro 2.999,99 indennità pari ad euro 1,00;
- b) media annuale di valori di cassa maneggiati compresi tra euro 3.000,00 ed euro 4.999,99 indennità pari ad euro 1,5;
- c) media annuale di valori di cassa maneggiati oltre euro 5.000,00 indennità pari ad euro 2,5.

Art. 20 - 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 € 1,00.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 50% del debito orario giornaliero e con obbligo di orario settimanale all'esterno per 24 ore.
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 servizio.

Art. 21 - 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 servizio 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Le fattispecie alle quali i responsabili di servizio autonomo dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dal numero delle persone e dei servizi coordinati tenuto, in particolare, conto delle funzioni di front office svolte in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza. E' richiesto un numero minimo di 4 dipendenti assegnati all'ufficio (compreso l'incaricato);
 - b) svolgimento di funzioni informatiche che implica anche la gestione di relazioni con interlocutori esterni di natura comunicativa e di confronto per la soluzione di problematiche informatiche; coefficiente 0,70;
 - c) svolgimento delle funzioni di coordinamento psicopedagogico per l'accreditamento istituzionale regionale del servizio asilo nido e per il progetto 0/13 anni, riguardante le strutture pubbliche e private del territorio e di referente responsabile per il controllo di qualità della gestione del servizio di asilo nido oggetto di concessione; coefficiente 0,45;

[Handwritten signatures and initials]

3. L'indennità da corrispondere per la fattispecie di cui alla lettera a) si basa sull'applicazione dei seguenti criteri, tenendo come valore base l'importo di euro 2.000,00: numero servizi coordinati (da 1 a 3 punti 4, da 4 a 5 punti 6 e oltre 5 punti 10) e numero personale coordinato (da 3 a 4 punti 4, da 5 a 6 punti 6 e oltre 6 punti 10);
4. Le indennità da corrispondere per le fattispecie di cui alle lettere da b) a c) si basano sull'applicazione dei coefficienti riportati per ogni singola voce, tenendo come valore base dell'importo di euro 1.500,00.
5. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.
6. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
7. 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.
8. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di servizio provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi sulla base di un verbale della conferenza dei Responsabili dei Servizi, in merito all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni a cui sono correlate a cui seguirà l'adozione di uno specifico decreto da parte del Responsabile del servizio. Per quanto riguarda la previsione di cui alla lettera b) la verifica viene effettuata alla fine dell'anno e l'erogazione della indennità avviene contestualmente alla erogazione della produttività.
10. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:
personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
personale che svolga il ruolo di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
personale addetto ai servizi di protezione civile;
messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario
In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
11. Per le funzioni di cui al comma 10 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
€ 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa
€ 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale
€ 200,00 agli addetti all'URP
€ 200,00 agli addetti ai servizi di protezione civile

Alles
Ent 9

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

€ 300,00 al messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario
€ 300,00 al Responsabile dei Tributi

12. Le indennità di cui al comma 10 non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
13. Le indennità di cui al comma 8 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). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 22 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria D o, in assenza, cat.C, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL di euro 2.000,00.
2. Per quanto riguarda le modalità di calcolo e di erogazione si fa riferimento alla gradualità prevista dall'art. 21, comma 3, del presente CCDI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità, stabilendo che il coefficiente sia pari ad un minimo di 0,35 e un massimo di 0,70.

Art. 23 - 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.
3. Al singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi di cui all'art. 18 c. 1 lettera h), per un importo complessivamente superiore al valore medio del premio correlato alla performance della generalità dei dipendenti, si applica la previsione dell'art. 15, comma 5, del presente contratto decentrato integrativo relativamente al premio ad esso astrattamente spettante.
4. Le economie di cui al comma 3 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.

Art. 24 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

Alto

SE

2010

MA

2010

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. 25 - 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 e pronto intervento 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 nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive. L'indennità riconosciuta nel caso suddetto è di € 13,00 per 12 ore al giorno ed è frazionabile ai sensi dell'art. 24 comma 5 del CCNL.
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 servizio.

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LE MODALITA' TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 - Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
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.

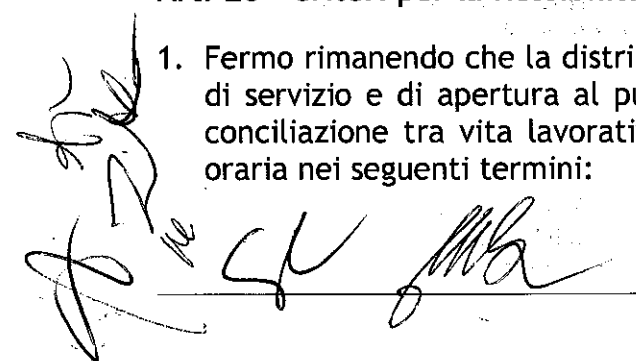
Art. 27 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale del 10% nei limiti delle casistiche individuate all'art.53 comma 9 del CCNL 21.5.2018 e per le casistiche di cui alle lettere da a) a e) del comma 4, art.28 e fermo rimanendo la facoltà dell'amministrazione di concedere ogni singola trasformazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative;

Art. 28 - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria nei seguenti termini:

AA-FA-9



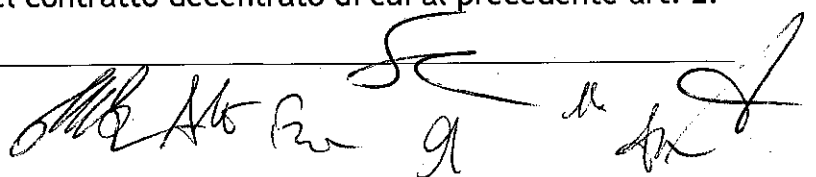
- a) rispetto all'orario di ingresso trenta minuti in anticipo e conseguente uscita di trenta minuti in anticipo, fatta salva la necessità di garantire la compresenza nelle fasce di apertura dell'ufficio al pubblico.
- b) rispetto all'orario di ingresso quarantacinque minuti in posticipo di entrata e conseguente quarantacinque minuti di posticipo in uscita.
2. Qualora dall'applicazione dei commi precedenti derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di servizio può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri trenta minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
- a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
 - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 29 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
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. 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.

Art. 33 - Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.
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.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34 - Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono concorrere alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità disciplinate dal presente CCDI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.
2. Per la definizione e disciplina delle fattispecie di telelavoro si rinvia al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 35 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 CCNL del 09.05.2006)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL del 09.05.2006 le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore continuative, sono le seguenti:
 - a) personale appartenente alla polizia municipale.

Art. 36 - Banca delle ore

1. Le parti si impegnano a valutare l'istituzione della banca delle ore prevista dall'art.38 bis del CCNL. Del 14.9.2000.

Art. 37 - Rinvio disciplina per servizi associati

1. Per i servizi oggetto di gestione associata, costituzione di consorzio o unione di comuni, i criteri, le modalità, le condizioni e i termini per l'attribuzione del salario accessorio, comunque denominato ed ogni altra materia oggetto di contrattazione integrativa sono demandati a specifici accordi territoriali tra i rappresentanti degli enti interessati e le organizzazioni sindacali.

Man fa
Zbo
Luca
Anna
Atto
Mano Sabosini

Faint header text at the top left of the page.

Faint header text at the top right of the page.

Address of the sender, including street name and city.

Address of the recipient, including street name and city.

Date of the letter.

Salutation or greeting text.

Body text of the letter, starting with the first line.

Handwritten signature or initials at the top right of the body.

A long, diagonal handwritten line or signature extending from the middle of the page towards the bottom left.

Handwritten text in the middle of the page, possibly initials or a name.

Handwritten signature or name at the bottom right of the page.