



COMUNE di VALDOBBIADENE

(Provincia di Treviso)

Contratto decentrato 2019 - 2021

Il giorno 8 ottobre 2019 ha luogo l'incontro, nella sede del Comune di Valdobbadiene, relativamente al contratto decentrato 2019-2021, tra

La Delegazione di parte pubblica del Comune di Valdobbadiene rappresentata da:

- Segretario comunale dr. Giovanni Alvino

La Delegazione delle rappresentanze sindacali unitarie:

- Boschiero Giuliana
- Da Ruos Adriana
- Parisotto Anna Maria
- Gallonetto Lucia

e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali

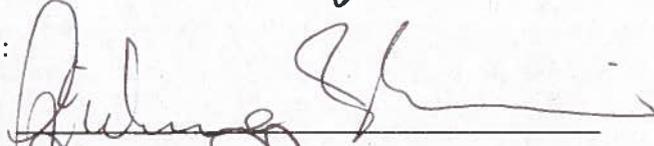
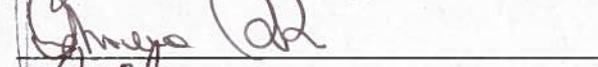
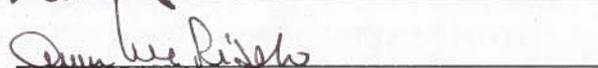
- Silvia Carraretto Cisl - FP
- Anselmi Mauro Uil - FP

Vista la preintesa sottoscritta in data 24 settembre 2019, visto il parere del revisore del conto reso in data 7 ottobre 2019, prot. n. 26670, e la deliberazione della Giunta comunale n. 157 dell'8 ottobre 2019, con la quale viene autorizzata la firma dell'accordo decentrato per la distribuzione del fondo risorse decentrate 2019, le parti sottoscrivono l'allegato inerente l'applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa in base alle vigenti disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni - Autonomie locali.

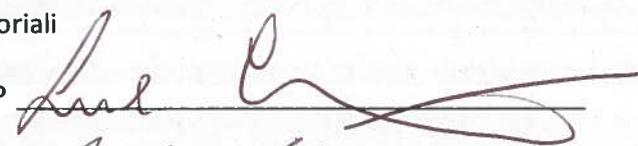
La Delegazione di parte pubblica del Comune di Valdobbadiene rappresentata da:

- Segretario comunale dr. Giovanni Alvino 

La Delegazione delle rappresentanze sindacali unitarie:

- Boschiero Giuliana 
- Da Ruos Adriana 
- Gallonetto Lucia 
- Parisotto Annamaria 

e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali

- Carraretto Silvia Cisl - FP 
- Anselmi Mauro Uil - FP 



COMUNE DI VALDOBBIADENE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Handwritten signature or scribble, possibly reading "R" or "L", centered on a diagonal line.

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI4

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI..... 4

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 Ccnl) 4

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, Ccnl)..... 4

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 d.lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, Ccnl) 4

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI 5

Art. 4 - Obiettivi e strumenti (art. 3 Ccnl)..... 5

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

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

Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 Ccnl 14 settembre 2000) 6

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali 7

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE8

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA' 8

Art. 9 - Quantificazione del fondo risorse decentrate (art. 67 Ccnl) 8

Art. 10 - Utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 Ccnl)..... 8

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE..... 9

Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), Ccnl) 9

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), Ccnl)..... 9

Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. b), Ccnl) 10

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 12

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) Ccnl 21 maggio 2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) Ccnl) 12

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 13

Art. 15 - Principi generali..... 13

Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl)..... 13

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO 14

Art. 17 - Principi generali..... 14

Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis Ccnl)..... 14

Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies Ccnl).. 16

Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, commi 1 e 2, Ccnl) 16

Art. 21 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies Ccnl) 17

Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), Ccnl)..... 17

Art. 23 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 Ccnl) 18

Art. 24 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, Ccnl). 18

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE.....18

Art. 25 - Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, Ccnl)..... 18

2

Art. 26 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl). 18
Art. 27 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n),
e art. 53, commi 2 e 8, Ccnl) 18
Art. 28 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl e art. 38 bis
Ccnl del 14 settembre 2000) 19
Art. 29 - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 Ccnl)..... 19
Art. 30 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 Ccnl) 20
Art. 31 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7,
comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 Ccnl) 20
Art. 32 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s)
Ccnl e art. 38 Ccnl del 14 settembre 2000)..... 21
Art. 33 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl) 21
Art. 34 - Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, Ccnl) 21
TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE.....21

Art. 35 - Telelavoro (art. 1, comma 10, Ccnl del 14 settembre 2000) 21
Art. 36 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al
termine del servizio (art. 13 Ccnl del 9 maggio 2006) 22
Art. 37 - Ferie e riposi solidali 23
Art. 38 - Norme transitorie e di interpretazione 23
Note Congiunte24

Dichiarazioni a verbale25

Allegato n. 126

Allegato n. 227

M

Q

SC
Q

Q

Net

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal primo mese successivo alla sua sottoscrizione definitiva.
3. È 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.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi integrativi (Ccdi) che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente Ccdi i richiami ad articoli del Ccnl si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21 maggio 2018.
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 alla controparte. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 d.lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, Ccnl)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.



3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

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 maggio 2018.

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

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del Ccnl). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del d.lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni 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

5

5

5

5

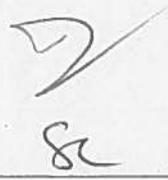
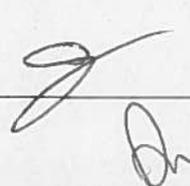
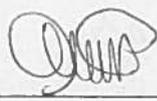
5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del Ccnl.
6. L'organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 300 dipendenti e costituisce una nuova modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.
7. Per le materie indicate al precedente punto 6 verranno attivati appositi tavoli tecnici anche per i comuni di minori dimensioni, attraverso il Cug (comitato unico di garanzia).

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 settembre 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.
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 rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) e delle organizzazioni sindacali (OO.SS.) di cui all'art. 7, comma 2, del Ccnl.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori, oltre ad un account dedicato di posta elettronica e una cartella condivisa nella quale inserire documenti utili alla contrattazione e informazione sindacale.
3. La 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 contratto collettivo nazionale quadro (Ccnq) sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o la 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.

* (S) g sc J
Q Mb

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 9 - Quantificazione del fondo risorse decentrate (art. 67 Ccnl)

1. La determinazione annuale del fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del Ccnl, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5 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.

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

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del Ccnl, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del Ccnl;
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14 settembre 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 orizzontali.
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.

8

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

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

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
 - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

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

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

Categoria	Indice
A-B	1,00
C	1,10
D	1,25

2. Concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione per i periodi successivi ai primi sei mesi consecutivi di servizio.
3. Il personale a tempo indeterminato concorre alla ripartizione della suddetta quota anche se assunto o cessato in corso d'anno, subordinatamente al superamento del periodo di prova ove previsto.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 sopresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - 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. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
 - k. congedi per donazione sangue e donazione organi.
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
7. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
8. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui ai commi 1 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. b), 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 segretario comunale/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'ente.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per le categorie A e B l'indice è pari a 1,00, per la C 1,10 e per la D a 1,25.
4. Concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione per i periodi successivi ai primi sei mesi consecutivi di servizio.
5. Il personale a tempo indeterminato concorre alla ripartizione della suddetta quota anche se assunto o cessato in corso d'anno, subordinatamente al superamento del periodo di prova ove previsto.
6. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'articolo precedente.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
8. Va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale al 5 per cento (arrotondato all'unità inferiore) dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano il punteggio più elevato.
A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale dell'ente e determinata secondo la seguente formula
Quota = $\frac{RPI \times 0,3 \times N.D.}{n.d.}$

Dove

RPI = risorse performance individuale

n.d. = numero dipendenti

VMP = valore medio pro capite annuo

N.D. = numero dipendenti, definiti dalla contrattazione, cui attribuire la maggiorazione ai sensi del presente comma

TABELLA vedi allegato 1

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) Ccnl 21 maggio 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 a partire dal 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi 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 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 di un importo pari al 30 per cento della somma eccedente i 5000 euro di incentivi per disposizioni di legge fino ad un importo massimo del 50 per cento della retribuzione di risultato.
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. 15 - Principi generali

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

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

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse suddivise per categoria da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ente nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere una valutazione positiva negli ultimi tre anni.
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero ente, redatte per categoria ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'ente si avranno le seguenti graduatorie: A-B, C, D, Posizioni organizzative;
L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.
5. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del Ccnl del 22 gennaio 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, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
6. 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.
7. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il

punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate alla categoria sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre categorie o in subordine destinato alla produttività collettiva.

8. 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 INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 17 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del responsabile di servizio competente o del segretario comunale, il quale rilascerà apposita attestazione almeno annualmente.
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 fatta salva 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 segretario comunale/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.

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

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati nella tabella costituente allegato n. 2 al presente Ccdi determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del

Ccnl, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

3. L'erogazione dell'indennità avviene ordinariamente entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente segretario comunale/responsabile di servizio.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di approvazione del presente Ccdi.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a. Esposte a rischi e pertanto potenzialmente pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici. Questa indennità viene pagata mensilmente.

b. 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, nelle seguenti fattispecie tassative:

- attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.);
- attività di apertura dello sportello che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.).

Questa indennità viene pagata mensilmente.

c. Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa per almeno euro 4.000,00 rapportati ad anno. L'indennità viene erogata annualmente 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.

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

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,00.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per i due terzi del debito orario giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità avviene possibilmente entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base di un'attestazione del responsabile del servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o misto l'indennità è comunque corrisposta in misura intera.

Art. 20 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, commi 1 e 2, Ccnl)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili di servizio in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Vengono individuate le attività ed indennità riportate nella seguente tabella:

Funzione	Tipologia responsabilità	Importo annuo 36/36 €
Assistente sociale	Responsabilità connessa alla stesura di relazioni per il giudice tutelare, il tribunale per i minorenni e per i servizi sociali dell'Ulss di competenza, con potere di firma ex lege	500,00
Istruttore tecnico/istruttore direttivo	Responsabile del procedimento dell'iter amministrativo relativo al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica di cui all'art. 146 del d.lgs. 22/01/2004 n. 42	500,00
Capo Squadra Operai	Coordinamento personale dell'unità e responsabilità tecnico-operativa del lavoro della squadra	500,00

3. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del Ccnl compete alle seguenti figure:
 - a. personale che riveste gli specifici ruoli di ufficiale di stato civile e anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi;
 - b. personale che svolga il ruolo di archivista informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
 - c. personale addetto ai servizi di protezione civile.
 Relativamente ai messi notificatori che svolgano funzioni di ufficiale giudiziario.
4. In tutte le fattispecie indicate al comma 3 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
5. Per le funzioni di cui al comma 3 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 300,00 agli ufficiali di stato civile e di anagrafe ed elettorale, con delega completa, € 100,00 a delega in caso di delega singola;
- € 300,00 al personale addetto ai servizi di protezione civile al quale sono affidate specifiche responsabilità;

Dato atto che al momento non sono presenti le figure di responsabile dei tributi, di archivisti informatici, di addetti all'URP e di messi notificatori che svolgano funzioni di ufficiale giudiziario, si rinvia ad un successivo eventuale accordo la definizione puntuale delle fattispecie.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

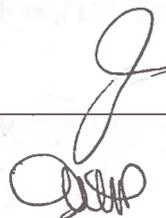
Art. 21 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies Ccnl)

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria D, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione € 1.000,00 di cui all'art. 56 sexies del Ccnl. In caso di servizio convenzionato l'indennità viene aumentata di € 1.000,00, indipendentemente dal numero dei comuni convenzionati.
2. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 31.12.18 con effetto dal 01.01.19.

Art. 22 - 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 Ccdi possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.
3. 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 della performance, la quale viene ridotta di un importo pari al 30 per cento della somma eccedente i 5000 euro di incentivi per disposizioni di legge fino ad un importo massimo del 50 per cento della retribuzione della performance (ad esclusione del premio previsto dall'art. 69 del Ccnl 21 maggio 2018).
4. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla performance esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.









Art. 23 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 Ccnl)

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

Art. 24 - 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.

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

Art. 25 - 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. 26 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl)

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

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

1. Le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10 per cento, portandolo quindi al 35 per cento per ogni categoria, ferma

18

rimanendo la facoltà dell'amministrazione di concedere ogni singola trasformazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari per le quali è possibile elevare il contingente sono le seguenti:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 28 - Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl e art. 38 bis Ccnl del 14 settembre 2000)

1. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del Ccnl del 14 settembre 2000. Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 del citato articolo, l'eventuale richiesta del monte ore accantonato in retribuzione va effettuata entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.
2. Le parti rinviano ad un futuro accordo l'istituzione della "banca ore della solidarietà".

Art. 29 - 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, al di fuori delle fasce di compresenza, una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base. La flessibilità viene stabilita in mezz'ora in anticipo e un'ora in posticipo, sia il mattino che il pomeriggio.
2. Sono comunque garantite le seguenti fasce di compresenza: dalle ore 9.00 alle ore 12.30 e dalle ore 14.30 alle 18.00.
3. Qualora dall'applicazione del comma precedente 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.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio il segretario comunale o il responsabile di servizio può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 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.
5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente, nonché quelli che devono garantire l'orario di apertura al pubblico degli uffici, limitatamente all'orario di apertura stesso.
6. La nuova disciplina della flessibilità entrerà in vigore entro l'anno 2019 compatibilmente con l'adeguamento del sistema di rilevazione delle presenze e l'adozione degli atti amministrativi necessari allo scopo.

Art. 30 - 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. 31 - 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. 32 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl e art. 38 Ccnl del 14 settembre 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 1° aprile 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. 33 - 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. 34 - 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 DIVERSE

Art. 35 - Telelavoro (art. 1, comma 10, Ccnl del 14 settembre 2000)

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del Ccnl 14 settembre 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 ad un successivo accordo, dopo sondaggio tra i dipendenti circa l'interesse per questa forma di flessibilità.

Art. 36 - Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 Ccnl del 9 maggio 2006)

1. Ai sensi dell'articolo 13 del Ccnl del 9 maggio 2006 le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, sono individuate nel personale che deve assicurare la continuità operativa, previo accordo con le parti sindacali.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 37 - Ferie e riposi solidali

1. Le parti danno atto dell'art. 30 del Ccnl 21 maggio 2018 in ordine alle ferie e riposi solidali.

Art. 38 - Norme transitorie e di interpretazione

1. In riferimento all'art. 13 del contratto collettivo decentrato integrativo 2016-2018 firmato il 30 dicembre 2016, le parti ritengono in via interpretativa che per la corresponsione delle indennità ivi previste è presupposto necessario e sufficiente la delega formale all'esercizio dell'attività oggetto di delega ciò anche nei casi nei quali per motivi organizzativi l'esercizio di tale attività non venga successivamente richiesta al dipendente incaricato (a titolo esemplificativo non esaustivo la delega dell'Ufficiale elettorale).

A

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Note Congiunte

n. 1 - Richiamando l'art. 1 c. 2 le parti sottintendono che oltre ai contenuti del presente Ccdi continuano a valere le regole precedenti e si applicano le norme in quanto compatibili.

n. 2 - Tempi e modalità di gestione delle schede di valutazione e di liquidazione della produttività individuale.

Copia della scheda di valutazione consegnata e firmata per ricevuta dal dipendente dovrà essere a sua volta consegnata a cura di ciascun responsabile di servizio all'ufficio personale entro il 31 marzo di ciascun anno.

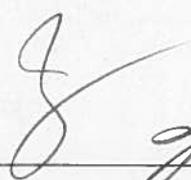
La conseguente liquidazione della produttività individuale dovrà avvenire entro il successivo mese di maggio.

Il dipendente, entro 10 giorni lavorativi dalla consegna della scheda di valutazione, può presentare richiesta di riesame e avvalersi dell'assistenza di un componente Rsu o di un dirigente sindacale o persona di sua fiducia a cui conferirà mandato.

Per i dipendenti non presenti in servizio per giustificati motivi, si provvederà all'invio della scheda di valutazione tramite mail, via pec oppure posta raccomandata a cura del responsabile del servizio.

n. 3 - Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera d) del Ccnl del 14 settembre 2000, in caso di trasferta le ore di viaggio non sono da considerarsi lavoro straordinario se effettuate al di fuori dell'orario di lavoro.

n. 4 - Con riferimento all'art 38 c. 1 si ritiene necessario e inderogabile un'attenta revisione delle nomine secondo le reali necessità organizzative dell'ente.



Dichiarazioni a verbale

1. La rappresentanza sindacale unitaria interna e le organizzazioni sindacali territoriali auspicano sia effettuata con urgenza una ricognizione sulla necessità di mantenere tutte le deleghe attualmente assegnate
2. La UIL-FP inoltre auspica che venga trovata a breve occasione per rivedere in aumento l'indennità per specifiche responsabilità assegnata al responsabile del procedimento dell'iter amministrativo relativo al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica di cui all'art. 146 del d.lgs: 22/01/2004 n. 42.



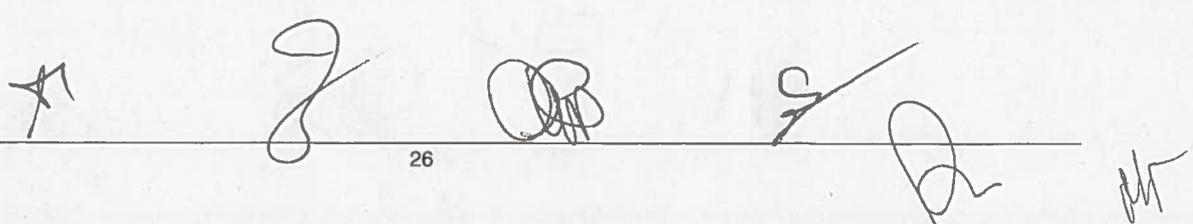
Allegato n. 1

TABELLA 1
Calcolo premio performance individuale con differenziale

nome e cognome	cat.	Valutaz.	indice di categoria A:1,00 B:1,00 C:1,10 D:1,25	part time	giorni NON di servizio su 365 (assunz./cessaz. cambio part-time/settore)	coeff.	giorni ass.	giorni ass. se superiori a 10 gg	coeff.	coeff. (a)x(b)x(c)x(d)x(e)/100	maggior azione 30%	coeff. finale (f)+(g)	quota indiv	premio spettante con maggiorazione
		(a)	(b)	(c)		(d)			(e)	(f)	(g)	(h)		
1	D	25,71	1,25	100,00		1,00		0	1,00	32.138	9.641	41.779	€ 17,67	€ 738,42
2	C	25,11	1,10	80,00		1,00		0	1,00	22.097	6.629	28.726	€ 17,67	€ 507,72
3	A/B	24,41	1,00	100,00		1,00		0	1,00	24.410	7.323	31.733	€ 17,67	€ 560,87
4	C	25,03	1,10	100,00		1,00		0	1,00	27.533		27.533	€ 17,67	€ 486,63
5	C	25,02	1,10	100,00		1,00		0	1,00	27.522		27.522	€ 17,67	€ 486,44
6	D	24,96	1,10	100,00		1,00		0	1,00	27.456		27.456	€ 17,67	€ 485,27
7	C	24,95	1,10	100,00		1,00		0	1,00	27.445		27.445	€ 17,67	€ 485,08
8	C	24,80	1,10	100,00		1,00		0	1,00	27.280		27.280	€ 17,67	€ 482,16
9	C	24,74	1,10	100,00		1,00		0	1,00	27.214		27.214	€ 17,67	€ 481,00
10	C	24,66	1,10	100,00		1,00		0	1,00	27.126		27.126	€ 17,67	€ 479,44
11	C	24,38	1,10	100,00		1,00		0	1,00	26.818		26.818	€ 17,67	€ 474,00
12	C	24,29	1,10	100,00		1,00		0	1,00	26.719		26.719	€ 17,67	€ 472,25
13	A/B	23,97	1,00	100,00		1,00		0	1,00	23.970		23.970	€ 17,67	€ 423,66
14	C	22,48	1,10	100,00		1,00		0	1,00	24.728		24.728	€ 17,67	€ 437,06
												386.049		€ 7.000,00

Importo destinato alla performance da suddividere € 7.000,00

sc



Allegato n. 2

TABELLA 2
Calcolo attribuzione indennità condizioni di lavoro

Scheda attribuzione indennità condizioni lavoro art. 70-bis CCNL 21.5.2018					
Valore dell'indennità massima con risultato 100					4,00
Attività	Peso	Incidenza	Risultato	Range (facoltativo)	Valore giornaliero
Disagiate	30	100	30		1,60
Esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute	40	100	40		1,60
Implicanti il maneggio valori	30	100	30		0,80
totale	100	300	100		4,00



