

COMUNE DI PAESE

PROVINCIA DI TREVISO

c.a.p. 31038 - Via Sen. Pellegrini, 4 C. fisc./p. IVA 00389950262 - Tel. 0422 457711 - Fax 0422 457710 Servizio Personale tel 0422/457726

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI.

Il giorno 8 del mese di marzo dell'anno 2019 (08/03/2019) alle ore 10.15, nella sede comunale, si sono riuniti la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

- per la parte pubblica:
 - dott.ssa Bassani Manuela Segretario generale;
- per la parte sindacale:
 - Bortolato Elisabetta, De Lazzari Alberto, Rossi Luca e Rossi Rossano componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie;
 - Antolini Franco per la C.I.S.L. F.P.S. e Anselmi Mauro per la U.I.L. F.P.L., in rappresentanza delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. comparto funzioni locali del 21.5.2018.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo, per il triennio 2019-2021, per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali.

per la parte datoriale:

Il Segretario generale – dott.ssa Manuela Bassani

| per la parte sindacale: | |
|-------------------------|-----------------|
| R.S.U. | Vallet Olla |
| R.S.U. | Elstette Brollo |
| R.S.U. | |
| R.S.U. | anto (|
| C.I.S.L. F.P.S. | Jus alalle |
| F.P. C.G.I.L. | |
| U.I.L. F.P.L. | Aul Un |
| C.S.A. R.A.L. | |

COMUNE DI PAESE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI



Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI
 - Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
 - Art. 2 Interpretazione autentica
- CAPO II RELAZIONI SINDACALI
 - Art. 3 Obiettivi e strumenti
 - Art. 4 Assemblee sindacali
 - Art. 5 Diritti e agibilità sindacali

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- CAPO I RISORSE E PREMIALITA'
 - Art. 6 Quantificazione delle risorse
 - Art. 7 Utilizzo del Fondo risorse decentrate
- CAPO II CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE
 - Art. 8 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse
 - Art. 9 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
 - Art. 10 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - Art. 11 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
- CAPO III TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
 - Art. 12 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari diposizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018
- CAPO IV PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
 - Art. 13 Criteri generali
- CAPO V FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO
 - Art. 14- Principi generali
 - Art.15- Indennità condizioni di lavoro
 - Art. 16 Indennità di servizio esterno
 - Art.17 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.5.2018)
 - Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.5.2018)
 - Art. 19 Indennità di funzione
 - Art. 20 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
 - Art. 21 Indennità di reperibilità

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

- Art. 22 Turnazioni
- Art. 23 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 24 Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 25 Criteri per la flessibilità d'orario
- Art. 26 Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio
- Art. 27 Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
- Art. 28 Riflessi delle innovazioni tecnologiche







TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

- 1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale non dirigente dell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, compreso il personale comandato o distaccato.
- 2. Esso ha validità triennale. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta.
- 3. E' fatta salva la possibilità di determinare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo. A tal fine le parti si incontrano, di norma, entro il 31 marzo di ciascun anno, ovvero entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance, comunque non oltre il 30 giugno.
- 4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, fatte salve eventuali modifiche stipulate dalle parti, e salvo altresì il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
- 5. Il presente contratto sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione nella bacheca sindacale, ed altresì mediante trasmissione a mezzo di posta elettronica, o, in mancanza, mediante consegna di copia dello stesso.

Art. 2 - Interpretazione autentica

- 1. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del presente CCI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
- 2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.
- 3. Ricevuta la richiesta, le parti si incontrano entro trenta giorni dalla ricezione e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
- 5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCI, degli accordi e dei protocolli stipulati, salvo diversa disposizione concordata.
- 6. Gli accordi di interpretazione autentica del CCI hanno effetto sulle controversie individuali aventi per oggetto le materie da esse regolate.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

- 1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindaeali 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.
- 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.
- 4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
- 5. Le relazioni sindacali si svolgono con le modalità e nelle materie individuate agli articoli da 4 a 10 del CCNL 31.5.2018 ai quali si rimanda integralmente.
- 6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano specifici approfondimenti anche di natura tecnica, gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 4 - Assemblee sindacali

- 1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue procapite, 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. 5 - 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 21.5.2018.
- 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, anche mediante e-mail, con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
- 5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

- 1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che lo costituisce secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018 e ne dà informazione immediata alla parte sindacale.
- 2. Le risorse variabili rese disponibili dall'Amministrazione, non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e certezza come, ad esempio, le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto, e carattere di ripetibilità come le indennità di cui al successivo capo V.

Art. 7 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate

- 1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, 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 21.5.2018;
 - 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 21.5.2018;
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater del CCNL 21.5.2018;
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL 21.5.2018;
 - h. progressioni economiche.
- 2. Qualora nel Fondo risorse decentrate, costituito ai sensi del precedente art. 6, 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 economiei a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

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

- 1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7 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 presenti;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

5

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

- e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 40 % 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 60% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
- 2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa (performance) sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse attraverso il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 9 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, della correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dal sistema di valutazione dell'ente, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione del seguente indice in base alla categoria:

| CATEGORIA | INDICE |
|-----------|--------|
| A e B | 1,50 |
| С | 1,65 |
| D | 1,80 |

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro, che nel corso dell'anno non abbia prestato almeno 60 giorni di servizio effettivo.

Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Le risorse annualmente destinate a premiare la performance organizzativa sono ripartite in budget.

2. I budget sono definiti in base al numero dei dipendenti assegnati, con il Peg-Piano della performance, a ciascuna posizione organizzativa e tenuto conto dell'eventuale assunzione o cessazione in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione dell'indice riferito alla categoria di cui al precedente art. 9.

- 3. Ciascun budget è ripartito fra i relativi dipendenti, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi definiti nel piano della performance e certificato dall'organo competente, ponderata con i coefficienti di categoria, dell'eventuale tempo parziale e dei giorni di effettiva presenza nell'anno.
- 4. L'effettiva presenza nell'anno è determinata partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni non considerando assenze le seguenti fattispecie:
 - a. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - b. assenze dovute a congedo di maternità o paternità tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - c. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - d. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - e. congedi per le donne vittime di violenze;
 - f. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo e di sangue o emoderivati;
 - g. permessi per lutto;
 - h. permessi per testimonianza nell'interesse dell'Ente;
 - i. permessi sindacali retribuiti.
- 5. Le eventuali risorse non erogate per effetto dell'applicazione dei commi 3 e 4 andranno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

- 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 purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
- 2. La quota individuale di premio collegata alla performance è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dal sistema di valutazione dell'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 dell'indice per categoria di cui al comma 1 del precedente art. 9.
- 4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro, che nel corso dell'anno non abbia prestato almeno 60 giorni di servizio effettivo.
- 5. Il premio teorico verrà calcolato rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi da 2 a 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di risorse destinate alla performance individuale. Definito così il quoziente, la quota individuale teorica verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
- 6. La quota di risorse da destinare alla maggiorazione del premio correlato alla performance individuale è definita con l'applicazione della seguente formula:

 quota= RPI x 0,3 x N.D.

n.d.

dove:

RPI= risorse performance individuale

n.d.= numero dei dipendenti a tempo indeterminato, determinato e con contratto di formazione e lavoro, che nel corso dell'anno hanno prestato almeno 60 giorni di servizio effettivo, valutati positivamente, esclusi titolari di posizione organizzativa

VMP= valore medio pro-capite annuo











- N.D.= numero dipendenti, definiti dalla contrattazione, cui attribuire la maggiorazione di cui al presente comma.
- 7. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, è riconosciuta ai dipendenti che conseguano annualmente le valutazioni più elevate. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione è attribuita, per ciascuna categoria, è la seguente:

categoria B: n. 2 dipendenti;

categoria C: n. 2 dipendenti;

categoria D: n. 1 dipendente.

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 con maggiore anzianità di servizio.

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 12 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari diposizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente stesso.

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 21.05.2018, 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 il Nucleo di valutazione. 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 una somma percentuale in base ai seguenti scaglioni:
 - retribuzione di risultato ridotta del 5% per importi percepiti, a titolo di compenso accessorio, fino a 5.000,00
 - retribuzione di risultato ridotta del 10% per importi percepiti, a titolo di compenso accessorio, fino a 7.000,00
 - retribuzione di risultato ridotta del 20% per importi percepiti, a titolo di compenso accessorio, superiori a 10.000,00

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. 13 - Criteri generali

- 1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018.
- 2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario aver maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita nonché aver ottenuto una valutazione annuale della performance individuale mai inferiore a 24/30.
- 3. Fermo restando quanto previsto al comma precedente, il dipendente trasferitosi tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver acquisito almeno una valutazione presso l'ente.
- 4. 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, (ivi compreso il personale in distacco sindacale) 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. A tale fine il dirigente dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Dirigente dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione
- 5. Le progressioni economiche sono attribuite al personale che ha conseguito le valutazioni più alte secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, nell'ultimo triennio.
- 6. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, sarà definita la quota di risorse su base annua da destinare alle progressioni stesse e la ripartizione tra le categorie. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale sarà formata una graduatoria per ciascuna categoria di inquadramento, cat. B, C, D, in base alla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale nel triennio e saranno attribuite, per ciascuna categoria stessa, progressioni nei limiti delle risorse a tal fine destinate.
- 7. In caso di parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica in godimento e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
- 8. Al fine di consentire l'ottimale utilizzo delle risorse destinate annualmente alle progressioni, le parti concordano:
 - a) di ricorrere all'utilizzo di ulteriori risorse, rispetto a quelle destinate annualmente alle progressioni, per consentire l'attribuzione, per ogni categoria, delle progressioni che non raggiungono pienamente il valore economico necessario, solo qualora l'ammontare delle risorse necessarie per completare il valore economico della progressione, per ciascuna categoria, sia inferiore o pari al 50% del valore economico complessivo della progressione stessa;
 - b) eventuali resti, dopo la fase a), della categoria D andranno a favore della categoria C ed eventuali ulteriori resti della categoria C, andranno a favore della categoria B.

9. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con effetto dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

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

G

Art. 14- 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 dei dirigenti.
- 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 CCI.
- 5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente, 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.15- Indennità condizioni di lavoro

- 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 di cui al presente articolo è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori ed è riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto.
- 3. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17.
- 4. Ai fini della determinazione della misura dell'indennità giornaliera, entro i limiti minimi e massimi di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018, ad ogni fattore individuato ai successivi commi, è attribuito un peso.
- 5. Si individuano i seguenti fattori di **rischio** rilevanti ai fini del presente articolo:
 - a) utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute. **Peso 6**;
 - b) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste, palesano un carattere significativamente usurante della salute e/o del benessere psico-fisico. **Peso 7**.

L'individuazione dei dipendenti che esercitano mansioni comportanti l'esposizione ai predetti fattori di rischio, è effettuata con atto del dirigente dell'area competente.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

- 6. Si individuano i seguenti fattori di disagio rilevanti ai fini del presente articolo:
 - a) particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno), ad esempio orario frazionato, orario plurisettimanale, multiorario, ecc. **Peso 1**;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. **Peso 3**;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orario, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata. **Peso 4**.

L'individuazione dei dipendenti che svolgono attività in condizioni di disagio, nel rispetto delle situazioni suddette, è effettuata con atto del dirigente dell'area competente.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. Per lo svolgimento dell'attività implicante il **maneggio di valori** è riconosciuta l'indennità di cui al presente articolo.

Il fattore rilevante nell'ambito di tale attività è costituito dall'importo medio annuo di cassa, secondo le seguenti fasce:

- a) da \in 0,00 a \in 7.000,00 **Peso 4**.
- b) superiore a € 7.000,00 e fino a € 14.000,00 **Peso 5**.
- c) oltre € 14.000,00 **Peso 6**.

L'indennità spetta ai soli dipendenti formalmente nominati "agenti contabili".

L'indennità è calcolata e liquidata annualmente, all'inizio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa attestazione del responsabile del Servizio Finanziario.

6. La misura giornaliera dell'indennità condizioni di lavoro spettante, è determinata con la seguente tabella che distribuisce in fasce la somma dei pesi ottenuta in base alle attività svolte da ciascun dipendente:

| Somma dei pesi | Misura dell'indennità giornaliera |
|----------------|-----------------------------------|
| Da 1 a 3 | € 1,00 |
| Da 4 a 6 | € 2,00 |
| Da 7 a 10 | € 3,00 |
| Oltre 10 | € 5,00 |

7. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina al CCDI per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 19/10/2016.

Art. 16 - Indennità di servizio esterno

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 € 7,50. La prestazione in servizio esterno si intende 'ordinaria e continuativa' quando copre almeno i 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero.

2. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, su attestazione del competente dirigente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

3. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina al CCDI per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 19/10/2016.

Art.17 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.5.2018)

- 1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, l'ente individua le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
- 2. Le fattispecie alla quale i dirigenti devono fare riferimento ai fini dell'individuazione delle suddette posizioni di lavoro: sono le seguenti:
 - a. responsabilità di gestione, con elevato livello di autonomia, di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto: peso 1;
 - b. responsabilità di concorso fondamentale alle decisioni dei dirigenti e/o dei titolari di posizione organizzativa: peso 0,60;
 - c. responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità: peso 0,40;
 - d. responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro, non limitata al coordinamento di personale, anche con autonomia funzionale: peso 0,40.
- 3. L'indennità massima attribuibile è stabilita in € 2.500,00 annui lordi.
- 4. Il valore economico dell'indennità è determinato nell'atto di conferimento dell'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, escludendo pertanto il cumulo di queste, tenuto conto di tutti gli incarichi che si intendono conferire, del peso di ciascun incarico e della quota delle risorse decentrate destinata allo scopo.
- 4. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità deve avere forma scritta, essere adeguatamente motivato e avere durata massima di un anno coincidente con l'anno solare.
- 5. L'incarico stesso può essere anticipatamente revocato, con atto motivato. L'atto di revoca deve essere immediatamente trasmesso all'ufficio personale che sospende l'erogazione dell'indennità nel rispetto di quanto stabilito al comma 8.
- 6. Per gli anni 2019, 2020 e 2021 la quota delle risorse destinata a remunerare le specifiche responsabilità di cui al presente articolo non potrà superare il valore di € 12.000,00.
- 7. L'indennità attribuita al personale part-time è commisurata alle ore di lavoro previste nel contratto individuale.
- 8. L'indennità è erogata mensilmente, frazionando il valore economico riconosciuto in dodici mensilità. L'indennità è maturata in proporzione ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di specifica responsabilità (è servizio prestato quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione dell'incarico).
- 9. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina di cui all'articolo 16 del CCDI per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 19/10/2016.

Art. 18 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.5.2018)

- 1. Nell'ente sono individuate le seguenti specifiche responsabilità cui compete l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018, per gli importi annui lordi a fianco di ciascuno indicati:
 - Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, con due o più deleghe complete € 300,00





- Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, con una delega completa e una o più deleghe parziali € 250,00
- Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, con una delega completa € 150,00
- Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, con una o più deleghe parziali € 100,00
- Ufficiale elettorale € 250.00
- 2. Le indennità di cui al comma 1 non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.
- 3. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto. Non compete ai titolari di posizione organizzativa che ricoprano i ruoli e/o funzioni suddette.
- 4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
- 5. La disciplina del presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina di cui all'articolo 17 del CCDI per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 19/10/2016.

Art. 19 - Indennità di funzione

- 1. L'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, può essere riconosciuta al personale della polizia locale, inquadrato nella categoria C, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un formale provvedimento di incarico, adeguatamente motivato.
- 2. Per le modalità di calcolo e di liquidazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 17 del presenté CCI, in merito all'analoga indennità per specifiche responsabilità, stabilendo che il coefficiente sia pari a 0,80.
- 3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI.

Art. 20 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

- 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 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. Le parti danno atto della necessità di approfondire l'eventuale sistema di correlazione tra i compensi previsti da particolari disposizioni di legge e i premi di cui all'art. 11 del presente contratto.

Art. 21 – Indennità di reperibilità

- 1. Al personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento, nei servizi individuati dall'ente, spetta l'indennità di reperibilità nella misura di € 12,00 per 12 ore al giorno.
- 2. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese.
- 3. Nel caso di cui al comma precedente, e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata a € 13,00.

4. L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente.

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

Art. 22 - Turnazioni

1. Le parti danno atto che nell'ente non sussistono esigenze organizzative da rendere necessario l'orario di lavoro su turni.

Art. 23 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- 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. 24 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

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

Art. 25 – Criteri per la flessibilità d'orario

- 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 sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
- 2. 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.
- 3. Al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, può essere concessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, la modifica temporanea dell'orario di lavoro, consistente in una diversa articolazione dell'orario stesso rispetto a quello previsto per il servizio di appartenenza, fermo restando l'obbligo di effettuare le pause.

A titolo esemplificativo si elencano le seguenti fattispecie che possono dar luogo alla concessione della predetta deroga:

- a. assistenza a familiari ospedalizzati;
- b. assistenza a figli minori in età scolare (intendendosi scuola dell'obbligo);
- c. assistenza a congiunti portatori di handicap ai sensi della legge 104/92.
- 4. Per i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente, la flessibilità potrà essere oggetto di valutazione specifica da parte dei dirigenti.

Art. 26 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

- 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. 27 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

- 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. 28 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche

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 precedente art. 2.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti danno atto, ai fini di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, che nel bilancio di previsione per il triennio 2019-2021, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 48 in data 20/12/2018, l'Amministrazione ha stanziato la somma corrispondente all'1,2 del monte salari 1997.