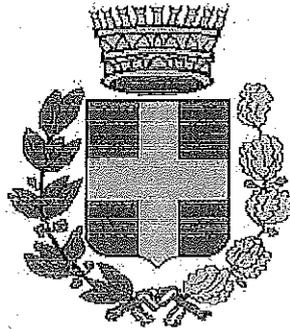


Comune di
CARMIGNANO DI BRENTA

Provincia di PADOVA



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2020-2022**

COMUNE DI CARMIGNANO DI BRENTA
Provincia di PADOVA

Il giorno 9 (nove) del mese di luglio dell'anno 2020.(duemilaventi) presso la Sede Municipale si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacale così composte:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Lorena Ceccato – Responsabile Area Finanziaria-amministrativa P X
Componente – Fulvio Daminato – Responsabile Area Entrate, patrimonio, socio-culturale,
demografici P X
Componente-Paolo Barin-Responsabile Area gestione del territorio e sicurezza PX

la delegazione sindacale:

| | | | | |
|---------------------|--------------------|-------------------|---------|---------|
| OO.SS. Territoriale | CGIL FP | Manuela De Paolis | P [x] | A [] |
| OO.SS. Territoriale | UIL FPL | | P [] | A [x] |
| OO.SS. Territoriale | CISL FP | Alessandro Piovan | P [x] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | – Alessia Vazzoler | | P [x] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | – Silvia Cortese | | P [x] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | – Silvia Pavin | | P [x] | A [] |
| R.S.U. Aziendale | – Gabriele Pedon | | P [x] | A [] |

Si premette che:

- la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio giuridico 2020 – 2022 è stata discussa in data 29/06/2020 e sottoscritta;
- il Servizio Amministrativo Finanziario ha redatto la relazione tecnica e la relazione finanziaria di compatibilità dei costi;
- il Revisore Unico dei Conti ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL del 1.4.1999 sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004;
- la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
- il CCNL deve essere comunicato all' ARAN mediante pubblicazione sul sito internet del comune;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2020 – 2022.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL – FPL

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

Piero Alessi
Comitato Delegati

A. Andes

G. Giusti

F. F. F.

F. F. F.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

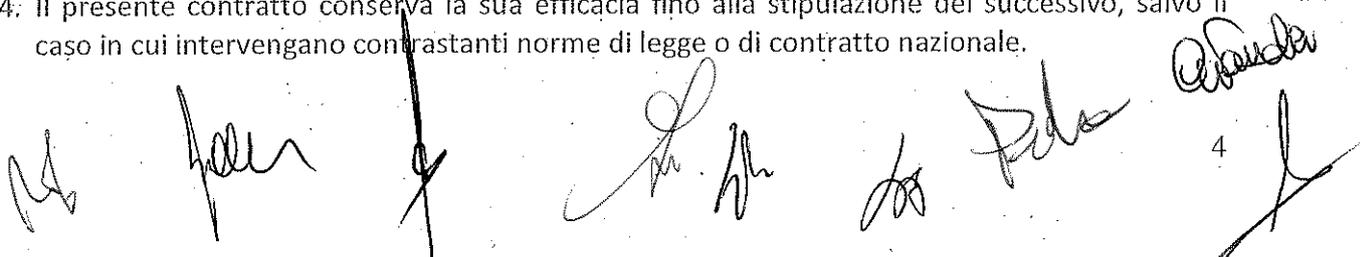
CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato, sulla base delle caratteristiche proprie del Comune di Carmignano di Brenta. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 151 del 13/12/2016 e ss.mm.ii;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 164 del 29/12/2017;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dal 1° settembre 2020 sino al 31 dicembre 2022;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti potranno richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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; nel qual 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

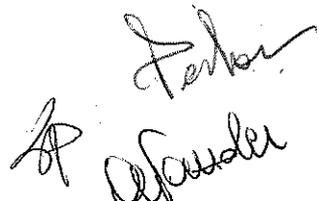
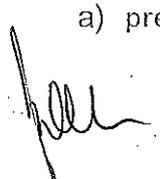
CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza della Giunta comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili potranno essere stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta Comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3-5 del CCNL.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;



- b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili destinate annualmente a tale titolo dalla contrattazione decentrata in **modo selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 5 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale¹.

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero 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) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.vo n.150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per

¹ L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature, a set of initials, another signature, a large stylized mark, and a signature that looks like 'SP'. To the right of these, there is a circled number '6' and a final signature.

- l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la prestazione 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 misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Al fine della correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di performance individuale ed organizzativa le parti concordano che l'erogazione degli incentivi può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede, entro il termine previsto, a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuata nel regolamento di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

Art. 8 - 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, ad eccezione dei dipendenti di cui ai punti 2 e 3, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 15 giorni, ad eccezione delle assenze indicate al comma 5.
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) Recupero lavoro straordinario espletato;
 - b) Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - c) Giornata per avvenuta donazione di sangue e midollo osseo
 - d) Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - e) Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - f) Permesso sindacale retribuito;
 - g) Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - h) Riposo compensativo;
 - i) Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - j) Ferie;
 - k) Recupero festività soppresse;
 - l) Infortunio sul lavoro;
 - m) Permessi ai sensi ex legge 104/1992.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number 7 below it.

6. 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.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 4, 5 e 6.

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, ad eccezione dei dipendenti di cui ai punti 4 e 5, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di area 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.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 15 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto al comma 5 dell'articolo precedente.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6.
8. Al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente. In caso di ulteriore parità sarà data precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio nell'Ente.
9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria, valutato positivamente con punteggio di almeno 70/100, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, relativo alla performance individuale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '4' below it, 'SP' and 'E. F. A. U. C. E. L. I.' in the center, and 'M. P.' and 'F. L. B.' on the right with a circled '8' below.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 10 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, nel limite delle risorse stabili destinate annualmente a tale titolo dalla contrattazione, all'interno degli indirizzi dell'organo esecutivo, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

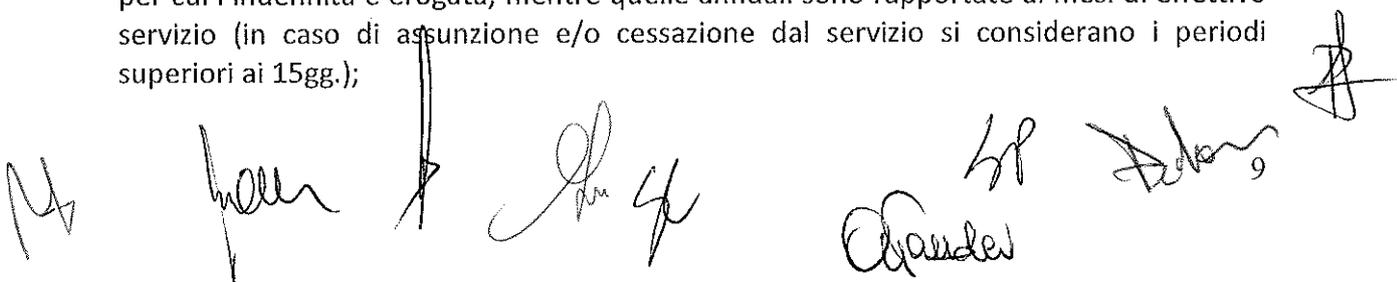
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 11– Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O., di concerto con tutti i Responsabili di area;
5. 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time.

Le indennità giornaliere sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività per cui l'indennità è erogata, mentre quelle annuali sono rapportate ai mesi di effettivo servizio (in caso di assunzione e/o cessazione dal servizio si considerano i periodi superiori ai 15gg.);



8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 11 a 16) si applicano dalla data di sottoscrizione .

Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, da erogare di norma mensilmente, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori:

si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità in rapporto al volume medio mensile:

| Volume medio mensile | Indennità giornaliera |
|----------------------------------|-----------------------|
| Da 0,00 euro a 1.000,00 euro | Euro 1,00 |
| Da 1.000,01 euro a 2.000,00 euro | Euro 1,50 |
| Oltre 2.000,00 euro | Euro 2,00 |

Per l'economista comunale per volume medio mensile si intende la giacenza media del denaro avuto in anticipazione per il servizio economale.

2. ATTIVITÀ A RISCHIO presenti nel Comune di Carmignano di Brenta:

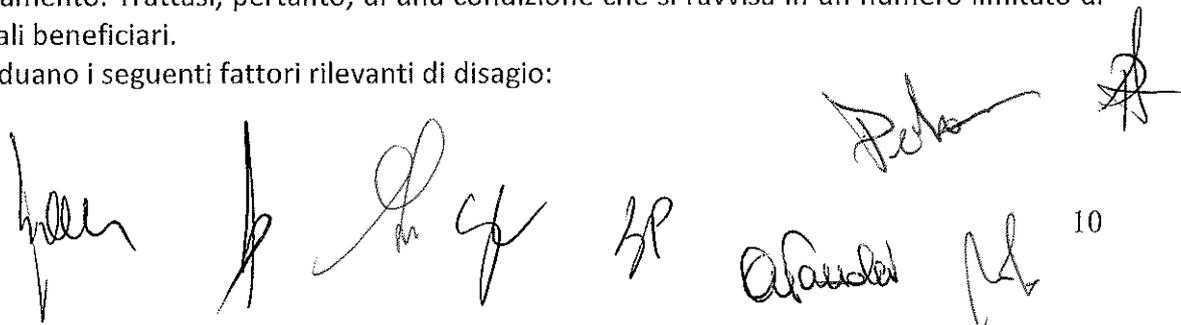
Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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;
- 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.
- esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

3. ATTIVITÀ DISAGIATE presenti nel Comune di Carmignano di Brenta:

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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:



Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità).

4. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti (non posizione organizzativa) adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata il mese successivo nella misura minima, sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo.

5. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, la cui causale deve essere nettamente diversa, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene riconosciuta annualmente e liquidata secondo la periodicità di seguito stabilita e secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sentita la Conferenza dei Responsabili di Area. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) La individuazione di cui sopra costituisce elemento fondamentale per escludere la attribuzione di mansioni superiori.
- d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di area provvede al riparto delle somme tra le varie aree, sulla base delle unità di personale interessate.
- e) Vengono previste per ciascuna delle categorie B, C, e D una descrizione/elenco di fattispecie di attività e funzioni rientranti nella categoria stessa.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, in termini annui, sulla base dei



criteri di seguito indicati:

Categoria B: da un minimo di € 200 per una fattispecie e fino a un massimo di € 1.400, annuo per almeno n.7 fattispecie;

Categoria C: da un minimo di € 300 per una fattispecie e fino a un massimo di € 2.800, annuo, così distinto:

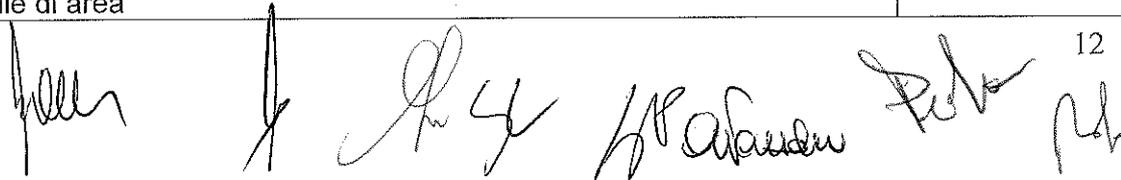
- € 300,00 per una fattispecie, fino a un massimo di € 1.800 per almeno 6 fattispecie di responsabilità,
- fino a un massimo di € 500,00 per la fattispecie relativa alla responsabilità di conduzione del sistema informatico per le attività connesse a specifiche disposizioni normative,
- fino a un massimo di € 500,00 per la fattispecie relativa alla responsabilità di conduzione amministrativa del servizio di vigilanza in qualità di supervisore dell'attività;

Categoria D: da un minimo di € 400 per una fattispecie fino a un massimo di € 3.000, annuo, così distinto:

- € 400,00 per una fattispecie, fino a un massimo di € 2.000 per almeno cinque fattispecie di responsabilità,
- fino a un massimo di € 1.000,00 per la fattispecie relativa alla sostituibilità del Responsabile di Area in caso di assenza, previsto con decreto sindacale di nomina;

- f) ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, per la categoria **B** le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente almeno 1 (una) fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, con l'incremento, come riportato al punto e) per ogni attività/funzione aggiuntiva, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese :

| Descrizione posizioni di lavoro e fattispecie presente nella categoria B | Valore o Assegnazione |
|--|-----------------------|
| 1. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati / programmi / piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG. | |
| 2. Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori. | |
| 3. Responsabilità di elaborazioni decisionali parziali senza effetti esterni. | |
| 4. Responsabilità di attività svolte in autonomia quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori | |
| 5. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o anche svolgimento di attività complesse con altri uffici | |
| 6. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali purché non sia attività propria e prevalente e differenziata rispetto alle prestazioni rese, rientranti nel proprio ruolo/mansione. | |
| 7. Responsabilità di conseguimento obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile di area | |

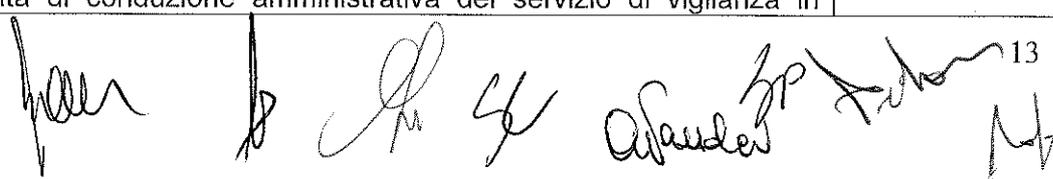
 12

8. Responsabilità di gestione/rendicontazione delle risorse e dei beni dell'Ente in riferimento all'attività di micro-organizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi.

Numero tipologie ritenute applicabili

g) ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, per la categoria C le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente almeno 1 (una) fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, con l'incremento come riportato al punto e) per ogni attività/funzione aggiuntiva, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese :

| Descrizione posizioni di lavoro e fattispecie presente nella categoria C | Valore o Assegnazione |
|---|-----------------------|
| 1. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati / programmi / piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG. | |
| 2. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile CED per la sicurezza informatica, della privacy e così via), VALORE fino a € 500,00; | |
| 3. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o anche svolgimento di attività complesse con altri uffici per funzioni non routinarie. | |
| 4. Responsabilità di adozione di provvedimenti endoprocedimentali preordinati all'atto conclusivo del procedimento anche con rilevanza penale (es. verbali, sopralluoghi, attestazioni, istruttorie conoscitive ecc.) | |
| 5. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedono conoscenze interdisciplinari e che si traducono in atti non standardizzati. | |
| 6. Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori. | |
| 7. Responsabilità di attività sostitutiva e/o supporto, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione. | |
| 8. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni di alto contenuto consultivo e/o professionale purché non sia attività propria e prevalente e differenziata rispetto alle prestazioni rese, rientranti nel proprio ruolo/mansione. | |
| 9. Responsabilità per funzioni inerenti e consecutive ad incarichi con nomina del Sindaco (es. delega stato civile/anagrafe/elettorale). | |
| 10. Responsabilità di conduzione amministrativa del servizio di vigilanza in | |



 13

| | |
|--|--|
| qualità di supervisore dell'attività -VALORE fino a € 500,00 | |
| 11. Responsabilità di gestione/rendicontazione delle risorse e dei beni dell'Ente in riferimento all'attività di micro-organizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi. | |
| Numero tipologie ritenute applicabili | |

- h) ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, per la categoria **D** le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente almeno 1 (una) fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, con l'incremento come riportato al punto e) per ogni attività/funzione aggiuntiva, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese :

| Descrizione posizioni di lavoro e fattispecie presente nella categoria D | Valore o Assegnazione |
|---|-----------------------|
| 1. Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati / programmi / piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG. | |
| 2. Responsabilità di adozione di provvedimenti endoprocedimentali preordinati all'atto conclusivo del procedimento (es. verbali, sopralluoghi, attestazioni, istruttorie conoscitive ecc.) | |
| 3. Responsabilità di attività sostitutiva del responsabile di AREA in caso di assenza, nell'ambito delle competenze esercitabili VALORE fino a € 1.000,00 | |
| 4. Responsabilità per istruttorie e pareri in atti complessi a supporto del titolare di Posizione Organizzativa | |
| 5. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni di elevato contenuto professionale purché non sia attività propria e prevalente e differenziata rispetto alle prestazioni rese, rientranti nel proprio ruolo/mansione. | |
| 6. Responsabilità per attività di coordinamento ed organizzazione delle attività di singolo o più uffici per funzioni non routinarie | |
| 7. Responsabilità per - attività inerenti e consecutive ad incarichi con nomina del Sindaco - attività predominante di consulenza e preparazione difesa dell'Ente in contenziosi legali o tributari | |
| Numero tipologie ritenute applicabili | |

2. L'indennità per specifiche responsabilità, di norma, è erogata mensilmente; al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.
3. L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dalla Legge

14

241/90 e CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche indennità.

4. Le indennità per specifica responsabilità saranno revocate se nella scheda di valutazione, con riferimento all'esercizio precedente a quello cui si riferisce l'indennità, il lavoratore abbia conseguito un punteggio inferiore a 70/100 .
5. Il Responsabile di Area dovrà comunicare tempestivamente all'ufficio personale e al dipendente interessato qualsiasi variazione che potrà dare diritto ad un aumento o ad una diminuzione dell'indennità stessa.
6. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione dal servizio).

Art. 14 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL, non viene prevista.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

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

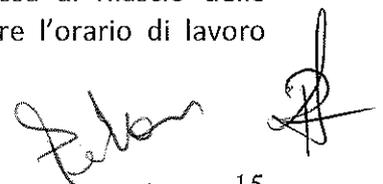
- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'area competente.

2. Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016) come da regolamento comunale;
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione tributi locali (art. 1, comma 1091, Legge 145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
- altre risorse specificatamente destinate da Enti esterni;



Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'area competente. Per le PO la liquidazione verrà sottoscritta anche dal Segretario comunale per la conformità al regolamento.

3. Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dalla Giunta Comunale, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

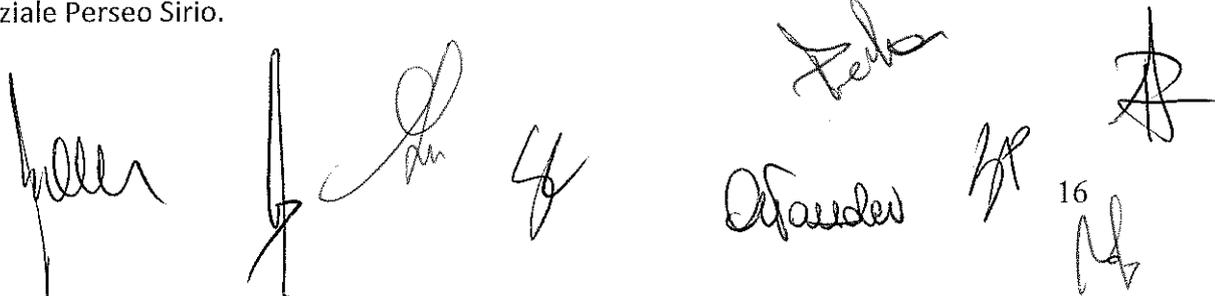
Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale da adottarsi in materia, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-bis, terzo periodo).

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ove siano destinate con deliberazione di G.C. di destinazione dei proventi del codice della strada, ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, laddove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.



16

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

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

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 2,50 (due e cinquanta) al giorno purchè il servizio esterno copra il 50% dell'orario di lavoro.

La Posizione Organizzativa responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Art. 19 – Indennità di funzione

Indennità art. 56 sexies non applicata.

CAPO VII

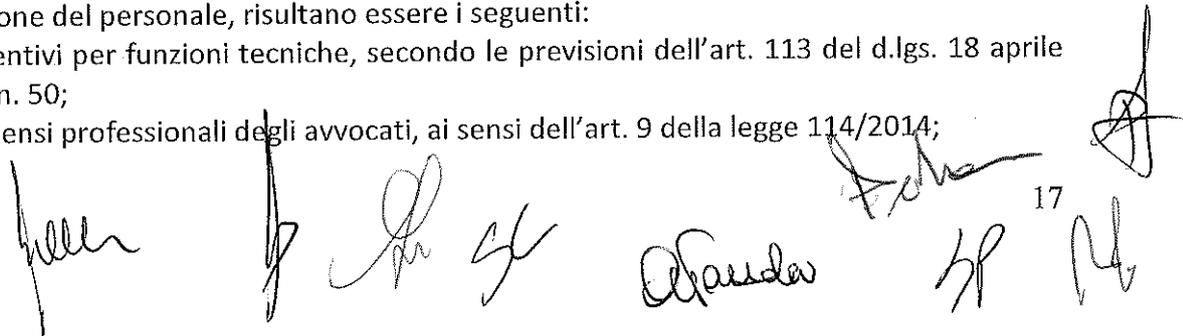
Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

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

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, a ciascuna p.o., sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, riproporzionata al periodo di incarico;
- d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;



- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997 e dell'art.1, comma 1091 della L. 145/2018;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 22 – Reperibilità

Istituto non applicato

18

Art. 23 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che: le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10%
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia o per eccezionali esigenze di servizio motivate dal responsabile. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
3. E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
4. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
5. Al personale adibito a regime di orario articolato in più turni finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali è applicata una riduzione di orario a 35 ore settimanali per le motivazioni evidenziate col CCDI del 29/01/2016. La turnazione deve coprire un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore; l'orario è determinato dal Responsabile della polizia locale.

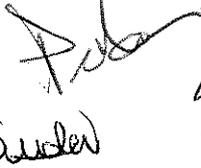
Art. 24 – Banca delle ore

Istituto non applicato.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.
- Situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;



- Presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti (ad esclusione del personale addetto alle manutenzioni (operai) e il personale di vigilanza (Agenti polizia locale), che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata (a partire dalle ore 8.00) e di uscita per un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne, scuole primarie e scuole secondarie di primo grado.

Art. 27 – Orario multiperiodale

L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Vengono individuate in linea di massima alcune attività legate a:

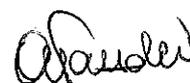
- Servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- Servizi legati ad attività stagionali;

In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:

- da 13 a 20 settimane

Art. 28 – Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purchè non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.05.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 26 (orario di lavoro flessibile).



2. La durata della pausa sarà al massimo di 60 minuti.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

5. La prestazione lavorativa può altresì superare le sei ore continuative nel caso di attività d'ufficio ritenute urgenti e improrogabili.

6. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purchè essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

CAPO II – Discipline Particolari

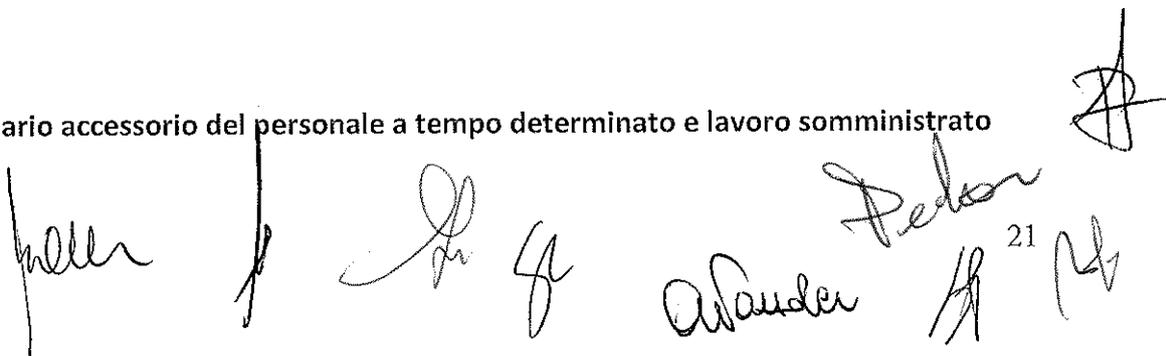
Art. 29 – Personale comandato o distaccato

1. Al personale di ruolo in servizio a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni comandato presso il Comune di Carmignano di Brenta si applicano gli istituti del presente CCDI in rapporto alle ore prestate.
2. Il personale del Comune di Carmignano di Brenta comandato presso altre pubbliche amministrazioni non partecipa alle ripartizioni dei compensi incentivanti di cui al presente CCDI, per le ore ed il tempo oggetto del comando ad eccezione delle progressioni economiche e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e lavoro somministrato



1. I lavoratori assunti a tempo determinato e lavoro somministrato non partecipano alla distribuzione delle somme previste per la performance ma solamente ad eventuali indennità connesse alle specifiche mansioni svolte.
2. In tal caso, per i lavoratori in somministrazione, si fa riferimento all'art. 52, comma 5, del CCNL 21.05.2018.

Art. 32 – Buoni Pasto

1. L'Amministrazione provvede a garantire al personale dipendente un buono pasto sostitutivo del servizio mensa del valore di € 7,00, il cui costo è a carico dell'Ente.
2. I dipendenti hanno titolo a percepire un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni previste dalla legge, dal CCNL e dalla CDI.
3. E' esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

CAPO III – Welfare integrativo

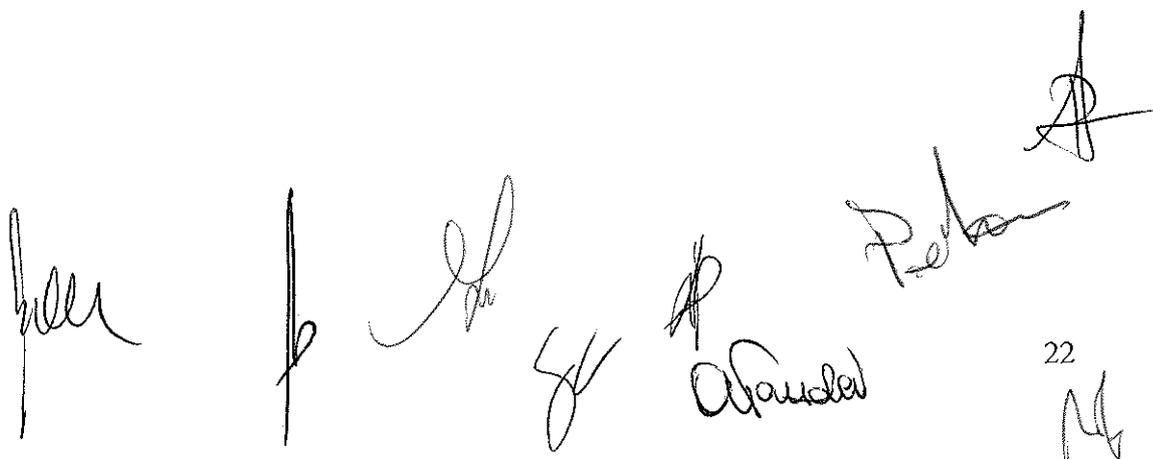
Articolo 33 - Le attività del "welfare integrativo"

1. Il contratto nazionale del comparto degli enti locali non ha mai previsto finora la possibilità di attivare interventi di welfare aziendale. Solo il nuovo CCNL 2016-2018 ha introdotto per gli Enti Locali la possibilità di disciplinare tale istituto nel limite, però, delle disponibilità già stanziata a tale titolo. Si resta in attesa che tale apertura normativa si traduca, anche, in disponibilità finanziaria.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 34 - Clausola finale

1. Le parti convengono che il presente CCDI avrà decorrenza dal e sino al 31 dicembre 2022;
2. Il presente contratto decentrato integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso di validità del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including names like 'Pelle', 'P', 'S', 'A. Scaudal', 'Pelle', and 'M'.

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

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

Viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per i dipendenti della categoria D posizione organizzativa e per i dipendenti delle categorie da A a D (non posizione organizzativa), assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7

Le progressioni sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, nel limite delle somme rese disponibili.

Sono ammessi alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale i dipendenti:

- che hanno maturato un'anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno tre anni, con almeno tre valutazioni maturate all'interno dell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione (es. per le procedure di selezione esperite nell'anno 2019 ai fini della progressione orizzontale, i partecipanti devono aver maturato l'anzianità minima al 31.12.2018);
- Che al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione hanno maturato l'anzianità minima di cui al punto precedente e che all'1.1 dell'anno in cui si effettua la selezione non sono iscritti a diversa posizione giuridica e/o economica (es. progressione di carriera a seguito di concorso);
- Che nel biennio precedente non sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori o uguali al rimprovero scritto.
- Che abbiano conseguito una valutazione media nei tre anni precedenti la selezione non inferiore a 70/100 nelle schede di valutazione individuale (allegate al vigente regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ai fini della produttività);

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di un graduatoria formata dai dipendenti della categoria D posizione organizzativa e di una graduatoria formata dai dipendenti delle categorie da A a D (non posizione organizzativa), in ordine decrescente e determinata come segue:

1-Punti 80 – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

Primo anno del triennio: peso 20 punti;

Secondo anno del triennio: peso 30 punti;

Terzo anno del triennio: peso 30 punti.

23

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in due anni dei tre anni oggetto di valutazione, lo stesso dipendente non può accedere alla selezione, in caso di assenza di valutazione del dipendente per un anno nel triennio considerato, la media riguarderà il biennio di valutazione.

2-Punti 20: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto:

- 2 punti all'anno, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento e maturata all'interno dell'Ente, per massimo dieci anni;
- 1 punto all'anno per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento maturata presso l'Ente di provenienza per il medesimo profilo professionale;

A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato parte economica che stanziava le risorse per tale istituto;

Le graduatorie, distinte per dipendenti (categorie da A a D) e dipendenti posizioni organizzative, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti a mezzo della loro pubblicazione all'Albo dei dipendenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the name "Claudio" and the number "24".