

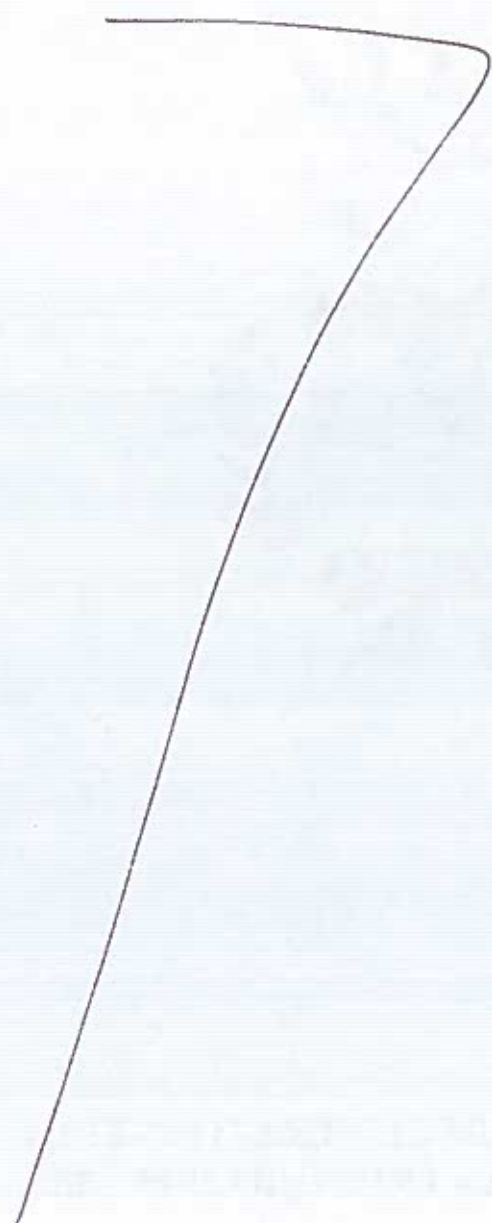
CITTA' DI ERACLEA
CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO -
PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2019 - 2021**

[Handwritten signatures and initials]

1



INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 Obiettivi e strumenti.....
- Art. 5 Assemblee sindacali.....
- Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO II - RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 7 Fondo risorse decentrate: costituzione.....
- Art. 8 Utilizzo del fondo risorse decentrate.....

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

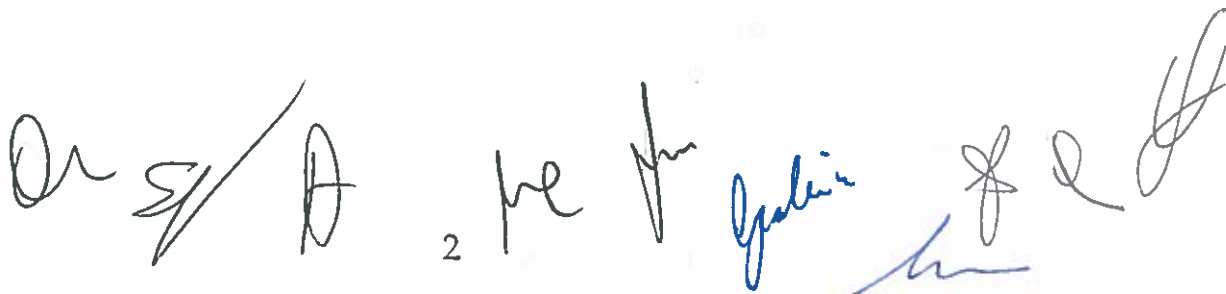
- Art. 9 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....
- Art. 10 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.....
- Art. 11 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.....
- Art. 12 Differenziazione del premio individuale.....

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

- Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....
- Art. 14 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa.....

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art. 15 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali.....

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

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

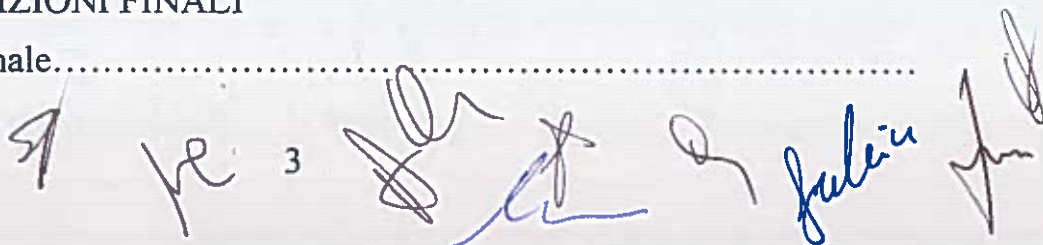
- Art. 16 Principi generali.....
- Art. 17 Indennità condizioni di lavoro.....
- Art. 18 Indennità di servizio esterno.....
- Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1).....
- Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2).....
- Art. 21 Indennità di funzione.....
- Art. 22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....
- Art. 23 Indennità di reperibilità.....
- Art. 24 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI L'ORARIO DI LAVORO, LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

- Art. 25 Elevazioni limiti in materia di turni.....
- Art. 26 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....
- Art. 27 Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale.....
- Art. 28 Limite individuale annuo banca delle ore.....
- Art. 29 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.....
- Art. 30 Orario multiperiodale.....
- Art. 31 Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio.....
- Art. 32 Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario.....
- Art. 33 Innovazioni tecnologiche – riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità....
- Art. 34 Welfare integrativo
- Art. 35 Ferie e riposi solidali.....
- Art. 36 Formazione.....
- Art. 37 Servizi essenziali.....

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 38 Disposizione finale.....

7 pe 3 

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

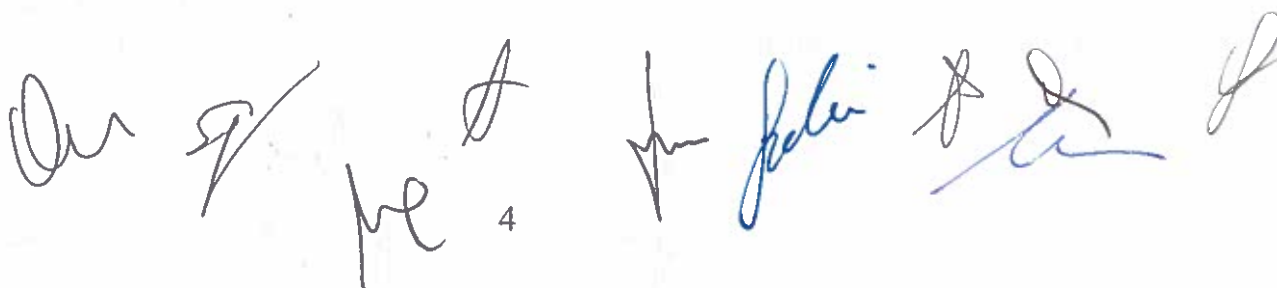
Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale, di qualifica non dirigenziale, dipendente dell'Amministrazione di Eraclea con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Gli effetti del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale firmataria del presente CCDI potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the President of the Public Delegation and the Syndicate Delegation.

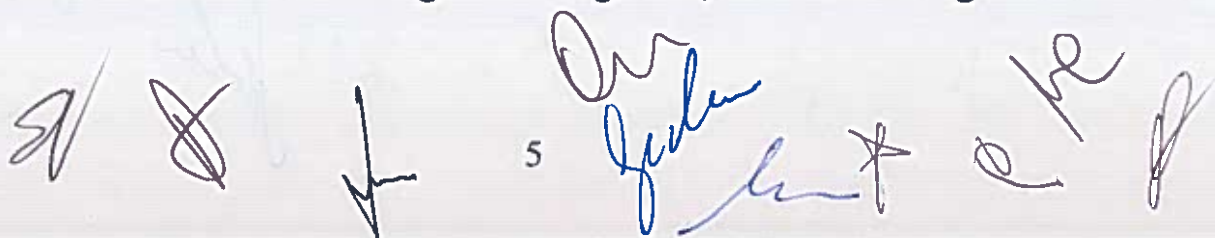
Art. 3
Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto 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 parti deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 4
Obiettivi e strumenti

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a stylized 'R', a signature that appears to be 'S', a signature that appears to be 'L', a signature that appears to be 'G', a signature that appears to be 'F', a signature that appears to be 'M', and a signature that appears to be 'P'. There is also a small number '5' written near the center of the signatures.

aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art.4,5,6,7,8,9,10 del Ccnl 21.05.2018.

6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 5

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni di calendario consecutivi, di preavviso rispetto alla data individuata.

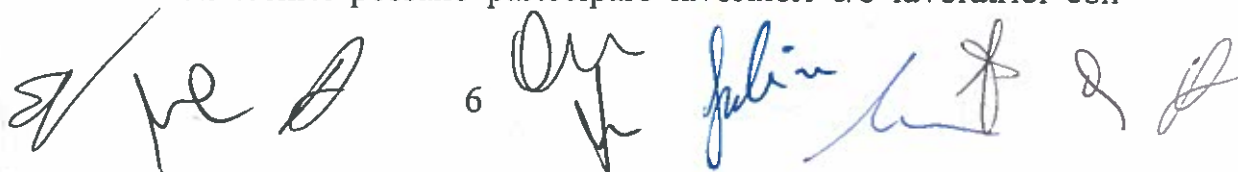
3. I Responsabili di Area trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.

4. 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.

5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il Responsabile di Area.

6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa. A tal fine le parti concordano che ai tavoli tecnici possano partecipare lavoratori e/o lavoratrici con

6

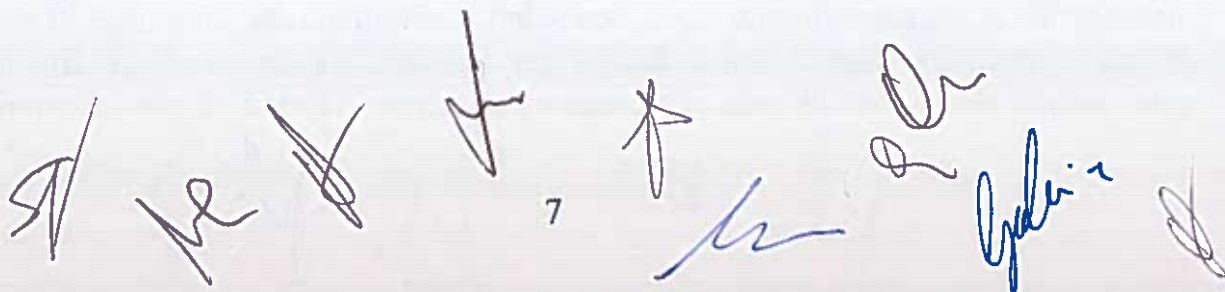


competenze specifiche rispetto al tema trattato, e su espressione della parte pubblica, personale interno all'organizzazione.

Art. 6 **Diritti e agibilità sindacali**

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

7

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'S', followed by 'R', 'A', and 'D'. In the center, there is a small number '7'. To the right of the '7' are more signatures, including one that looks like 'P' and another that is more complex, possibly 'Or'. On the far right, there is a signature that appears to be 'G. L.' and another that is partially visible.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7

Fondo risorse decentrate: costituzione (art. 67 CCNL)

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 competenza dell'Amministrazione che procederà applicando i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Del provvedimento viene data informazione alla parte sindacale.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

3. Secondo quanto previsto dall'art. 67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'Ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura...) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

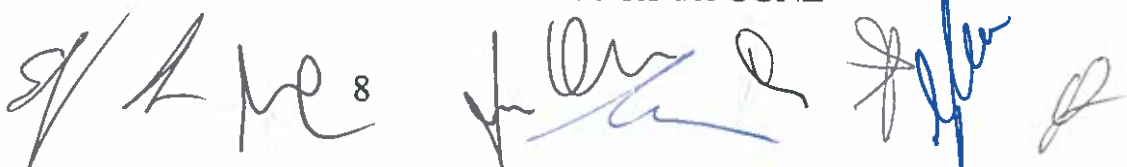
(art.7 comma 4 lett. u)

Art. 8

Utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 7 comma 4 e art. 68)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
- c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'g/A', followed by 'me 8', then a signature that looks like 'J. [unclear]', and finally a signature that appears to be 'S. [unclear]'. There are also some other smaller marks and initials scattered around.

- d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

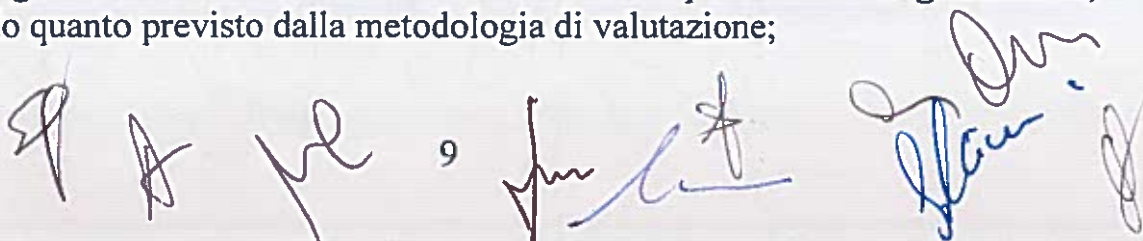
CAPO II

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 9

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4 lett. a))

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8 secondo i seguenti criteri:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 60 % 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;

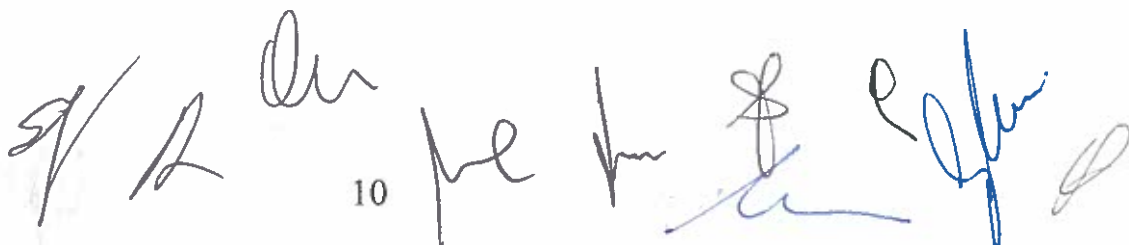


- f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 40% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione 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 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. 10

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,30, per la C a 1,50 e per la D a 1,65.
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 con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni nel corso dell'anno.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'S/A', 'A', 'pe', and several other stylized marks.

10

3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità (ex astensione obbligatoria), tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- h. congedi per le donne vittime di violenze;
- i. permessi sindacali retribuiti;
- j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
- k. permessi per donazione sangue e midollo osseo.

5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa. La valutazione della performance organizzativa parte dalla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di Area (derivanti dal PEG/PDO dell'Ente) di appartenenza del personale dipendente o dell'intero Ente.

Si andrà a calcolare la Percentuale di realizzazione degli obiettivi dei Peg/Pdo (considerando raggiunti gli obiettivi che raggiungono almeno l'85-90% dei propri indicatori), secondo lo schema seguente:

Numero obiettivi del PEG/PDO (di Area o di Ente)	Numero obiettivi raggiunti in modo completo (sopra l'85-90%)	Percentuale di realizzazione degli obiettivi
Es. 40	32	80%

In questo modo avremo un grado di raggiungimento della performance Organizzativa espresso in una percentuale di sintesi.

Il premio associato alla performance organizzativa sarà erogato secondo lo schema seguente:

11

Fasce di risultato della Performance organizzativa	Percentuale di erogazione del fondo associato alla Performance organizzativa
Da 0 a 59%	0 %
Da 60% a 70%	70%
Da 71% a 80%	80%
Da 81% a 90%	90%
Da 91% a 100%	100%

Una volta determinata la quota complessiva della performance organizzativa da distribuire, la quota individuale erogabile verrà distribuita secondo lo schema previsto nella parte 2 dell'Allegato tecnico del sistema di valutazione.

Potranno concorrere al premio collegato alla performance organizzativa i dipendenti che otterranno la valutazione almeno in fascia C – adeguato al ruolo – secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

6. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio , vengono destinate alla performance individuale.

Art. 11

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,30, per la C a 1,50 e per la D a 1,65.

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 con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni nel corso dell'anno.

pe *L* *91* *h*

Spuler *[signature]* *[signature]* *[signature]*

3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. congedo ordinario;
- b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità (ex astensione obbligatoria), tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- h. congedi per le donne vittime di violenze;
- i. permessi sindacali retribuiti;
- j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
- k. permessi per donazione sangue e midollo osseo.

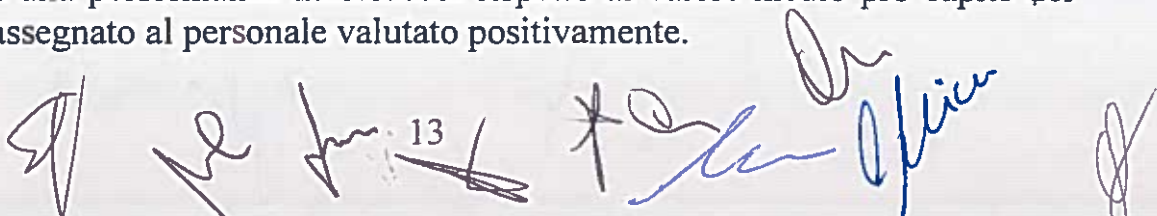
5. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

6. Una volta determinata la quota complessiva della performance individuale da distribuire, la quota individuale erogabile verrà distribuita secondo lo schema previsto nella parte 2 dell'Allegato tecnico del sistema di valutazione.

Art. 12

Differenziazione del premio individuale

1. Al 5% dei dipendenti di ciascuna categoria, con arrotondamento all'unità superiore e con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente una valutazione con il punteggio di 26 – 27/30, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
2. 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 valutato positivamente.



3. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definire in sede di contrattazione integrativa decentrata quante risorse si destinano alla performance individuale;
 - b) stabilire un budget di queste risorse da destinare a maggiorazione del premio individuale;
 - c) procedere alla valutazione del personale;
 - d) valorizzazione della media dei premi retribuiti;
 - g) individuazione della maggiorazione del 30%;
 - h) attribuzione al personale che ha le valutazioni più alte, del premio maggiorato.
4. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto al comma 3 del successivo art. 22 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

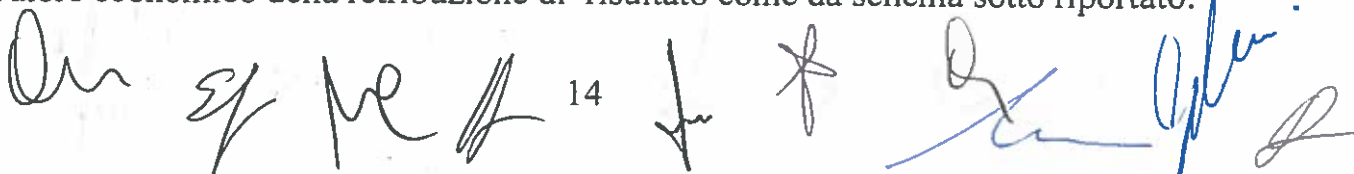
CAPO III

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7 comma 4 lett j) u) e v))

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. 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.
3. Suddiviso l'importo complessivo del risultato in misura uguale tra tutte le posizioni organizzative, si prevede una correlazione tra le fasce di valutazione e il valore economico della retribuzione di risultato come da schema sotto riportato:

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink, followed by the number 14.

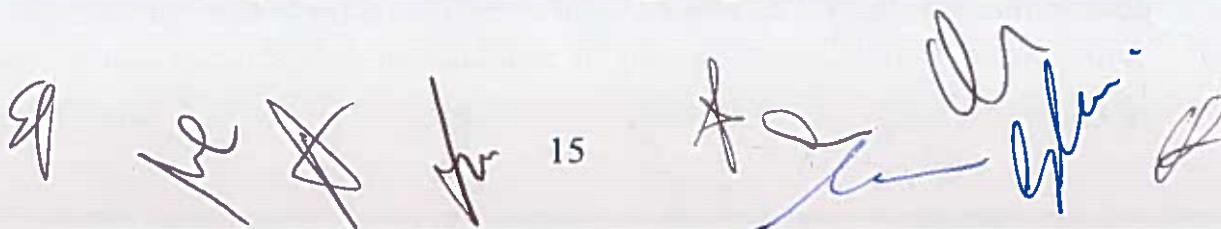
Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa			Alta		
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguito al ruolo		D Pienamente adeguato al ruolo		E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-23,99	24-25,99	26-27	27,1-28,99	29-30
% Premio individuale	0	60% con punteggio almeno di 18/30	70%	80%	85%	95%	100%

4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'Ente.

Art. 14

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

- 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 21.05.2018:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - incentivi per il recupero dell'evasione IMU (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018);
 si aggiungono alla retribuzione di risultato.
- Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.


 15

Incentivo disposizioni di legge art. 18, comma 1 lett. h), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota retribuzione di risultato
fino ad € 1.000,00	Nessuna riduzione
da € 1.001,00 a € 2.000,00	Riduzione del 15%,
da € 2.001,00 a € 3.000,00	Riduzione del 20%
da € 3.001,00 a € 4.000,00	Riduzione del 30%
oltre € 4.000,00	Riduzione del 40%

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

CAPO IV

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 15

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (art. 7 comma 4 lett. c))

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, calcolati con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, nonché possedere i seguenti requisiti disciplinati dal sistema di valutazione:
 - a) il dipendente dovrà avere un punteggio in trentesimi di almeno 23/30, senza nessuna fattore sotto i 20/30;
 - b) il fattore 4 del sistema di valutazione (Competenza professionale) diventa centrale ai fini della gestione delle progressioni orizzontali; la progressione orizzontale rappresenta infatti sviluppo di professionalità e competenza a parità di inquadramento contrattuale, e perciò si basa sulla evoluzione delle conoscenze e capacità tecniche. Per questa ragione il dipendente interessato, per poter effettuare

16

la progressione orizzontale, dovrà avere un punteggio di almeno 23/30 per il fattore 4.

4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno trentasei mesi di servizio presso l'Ente, calcolati con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D..
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. I criteri sono i seguenti:

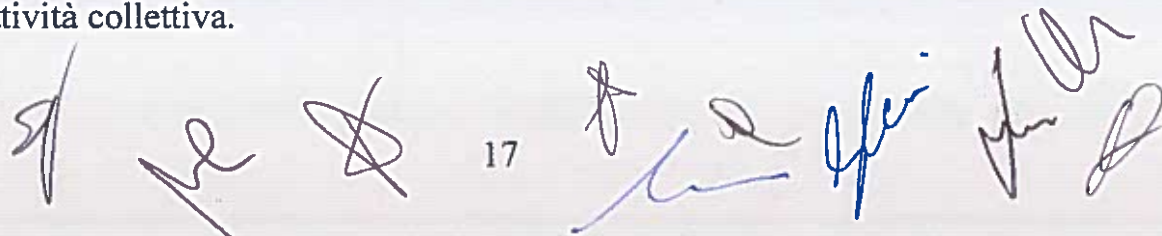
- incidenza della valutazione max punti 70
- incidenza esperienza maturata max punti 30

La media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente sarà valutata attribuendo il seguente punteggio:

- da un minimo di 0 punti, per una valutazione media pari a 23/30, ad un massimo di 70 punti per una valutazione media pari a 30/30. (media delle valutazioni - 23) x 10 = punteggio attribuibile.

Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 3 per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di 10 anni.

7. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
9. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso di economie, le stesse saranno destinate alla produttività collettiva.

 17

10. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo decentrato 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

Art. 16

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 e non competono in caso di assenza dal servizio.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatta salva diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, 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 agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 17

Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lett. d) e art. 70 bis)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:



a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di "chiamata" straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi a cui si debba far fronte con estrema urgenza (servizi manutentivo - polizia mortuaria - stato civile - c.e.d.)

A specificazione di quanto previsto al precedente comma 1, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente a consuntivo, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.

2. 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, ecc. 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;

- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepolture, tumulazione, rimozione e simili);

- 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 ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 13, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente a consuntivo, di norma, entro la mensilità di marzo

dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.

3. Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

Il personale con funzioni di agente contabile viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori maneggiati:

- a) media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 100,00
- b) media mensile di valori maneggiati compresi tra € 100,00 ed € 1.000,00:
- c) media mensile di valori maneggiati oltre € 1.000,00

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area.

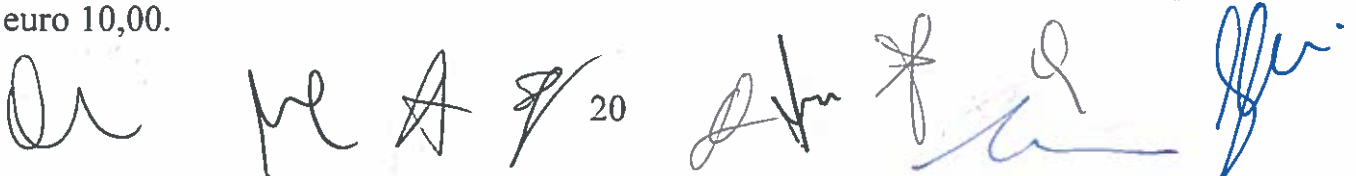
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e da altri valori maneggiati dagli stessi;
- dalla certificazione del competente Responsabile di Area che attesta i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- a) personale esposto a disagio € 10,00/giorno
- b) personale esposto a rischio € 1,15/giorno
- c) personale con funzioni di agente contabile:
 - media mensile di valori maneggiati < € 100,00 € 1,00/giorno
 - media mensile di valori maneggiati tra € 100,00 ed € 1.000,00 € 1,20/giorno
 - media mensile di valori maneggiati > € 1.000,00 € 1,55/giorno

In ogni caso la somma complessiva giornaliera erogabile non può superare l'importo di euro 10,00.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a cursive signature, the initials 'PE', a stylized 'A', a signature with the number '20' next to it, and several other illegible signatures and initials.

Art. 18

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

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a € 1,00.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno per una percentuale superiore al 50% del dell'orario giornaliero di servizio.
3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, in quanto rendono in via continuativa la propria ordinaria prestazione lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza, sarà effettuata dal Responsabili dell'Area Vigilanza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente a consuntivo, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.
5. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
6. L'indennità di cui al presenta articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016 - 2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 17.

Art. 19

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70 quinquies comma 1))

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 10, può essere riconosciuta una indennità di importo massimo non superiore a € 2.500,00 annui lordi.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e

formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area 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.

3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone l'individuazione, con apposito atto, a cura del Responsabile di Area dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

- a) Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- b) Responsabilità di coordinamento;
- c) Responsabilità di programmazione;
- d) Responsabilità di controllo della spesa e dell'entrata;
- e) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione nell'ambito dei sistemi informativi;
- f) Responsabilità di sistemi relazionali complessi e svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

4. Al fine dell'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, devono essere esercitate almeno due delle specifiche responsabilità di cui al comma precedente.

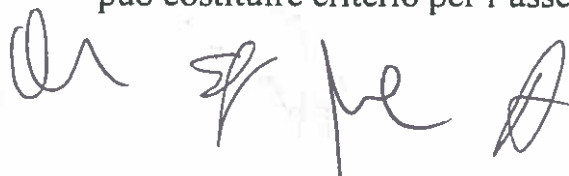
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene annualmente a consuntivo, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.

6. Il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto, tenendo conto dei seguenti criteri:

	cat. B	cat. C	cat. D
2 responsabilità	200€	300€	500€
3 responsabilità	400€	600€	750€
4 responsabilità	600€	900€	1.000€
Oltre 4 responsabilità	da 800 a 1.200€	da 1.200 a 2.000€	da 1.250 a 2.500€

7. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

 22 

8. In sede di contrattazione decentrata annuale le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Responsabile di Area provvede al riparto nell'ambito dell'Area di competenza, sulla base di criteri di dettaglio di cui sopra.
9. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella di cui all'articolo 20. In caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di import maggiore.

Art. 20

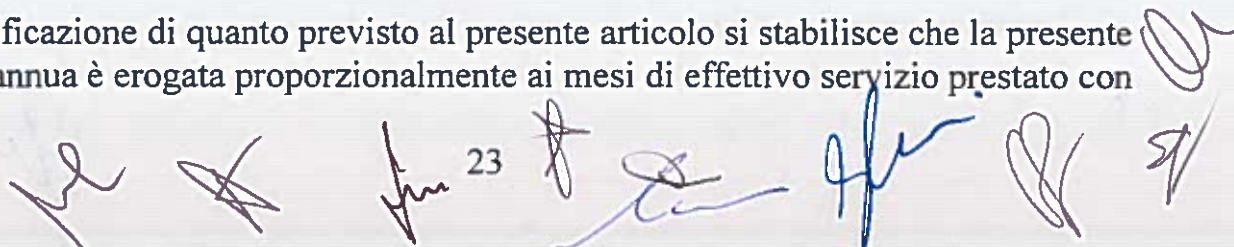
Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70 quinquies comma 2))

1. Un'indennità di importo pari a € 300,00 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe.
2. E' indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Art. 21

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

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nella categoria D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
 - Vice Comandante del Servizio di Polizia Locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa Categ. D € 1.500,00/annui
per responsabilità nell'ambito delle competenze esercitabili.
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con

 23

incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico).

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene annualmente a consuntivo, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016 - 2018;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 18;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 19.

Art. 22

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g))

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

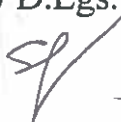
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) Art. 67 comma 3 lett .a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, si riferisce 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.

b) art. 67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);



- incentivi per il recupero dell'evasione IMU (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018);
- compensi ISTAT per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di Area competente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi ISTAT trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
fino ad € 1.000,00	Nessuna riduzione
da € 1.001,00 a € 2.000,00	Riduzione del 15%,
da € 2.001,00 a € 3.000,00	Riduzione del 20%
da € 3.001,00 a € 4.000,00	Riduzione del 30%
oltre € 4.000,00	Riduzione del 40%

4. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

a) dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. n. 141/2011.

Le relative somme pari al 50%, saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile di Area competente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 23

Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k))

1. Data la struttura e la attuale dotazione organica dell'Ente, non viene istituito il servizio di pronta reperibilità.

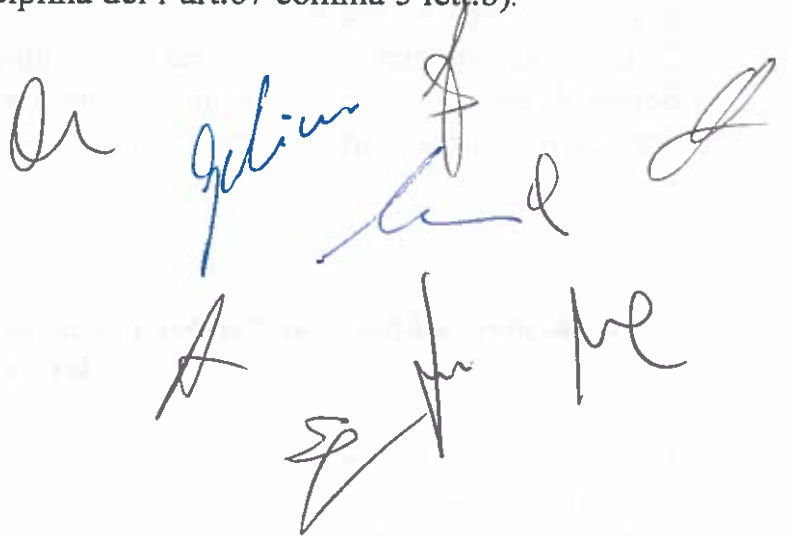
Art. 24

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b).

A collection of handwritten signatures in blue and black ink, appearing to be official approvals or signatures of the parties involved in the document.

TITOLO III

DISPOSIZIONI INERENTI L'ORARIO DI LAVORO, LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 25

Elevazioni limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l))

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano, dopo apposito confronto, modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 26

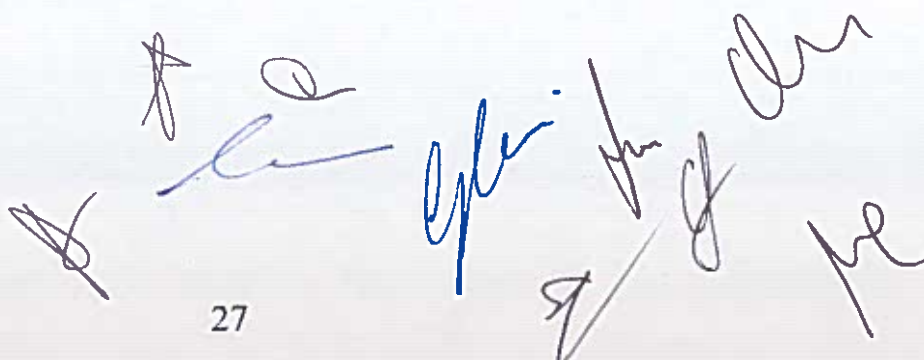
Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m))

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

Art. 27

Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n))

1. Data la struttura dell'Ente e tenendo conto delle esigenze organizzative non viene previsto l'incremento della percentuale massima prevista dal comma 2 dell'art. 53 del CCNL del 21.05.2018 fino ad un ulteriore 10%, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Le parti si riservano, dopo apposito confronto, modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.



27

Art. 28

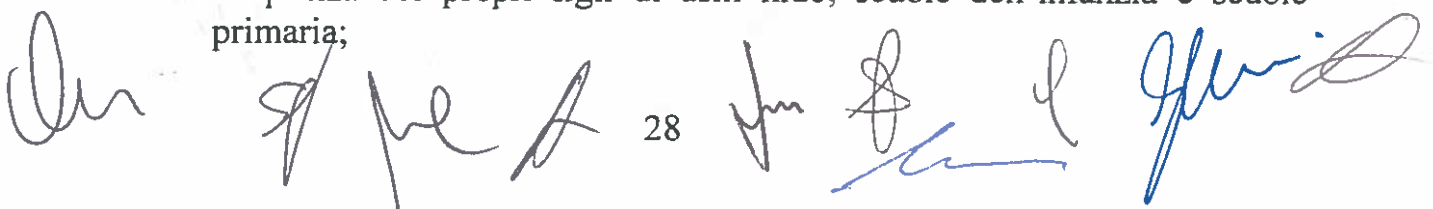
Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o))

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 20.
2. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000. Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 del citato articolo, l'eventuale richiesta del monte ore accantonato in retribuzione va effettuata entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.
3. Le parti si riservano di monitorare l'andamento dell'istituto della banca ore.

Art. 29

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 7, comma 4, lett. p))

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. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
3. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere di norma recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato. Il mancato recupero, nel mese successivo, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Responsabile di Area può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30' esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 2016-2018;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;

 28

- e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o assegnati ad uffici, composti da una sola unità di personale, che debbano rispettare l'orario di apertura al pubblico.

Art. 30

Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q))

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la disciplina di specifico accordo.

Art. 31

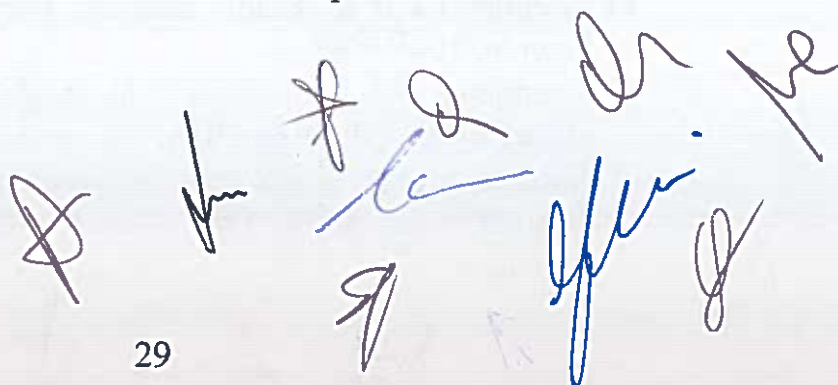
Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r))

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la disciplina di specifico accordo.

Art. 32

Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s))

3. 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.
4. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.



Art. 33

Innovazioni tecnologiche – riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (art. 7, comma 4, lett. t))

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 34

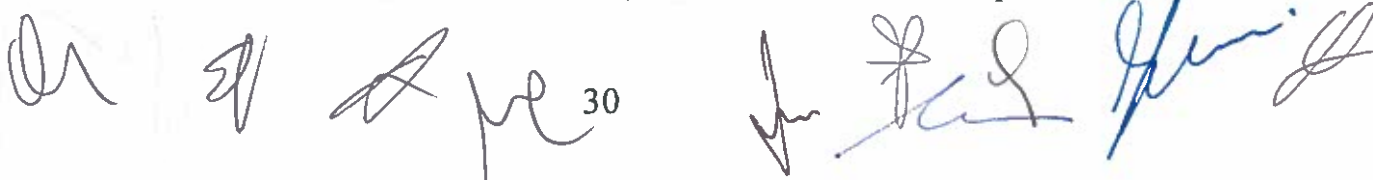
Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h))

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

Art. 35

Ferie e riposi solidali (art. 30)

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'pe' followed by '30'.

di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

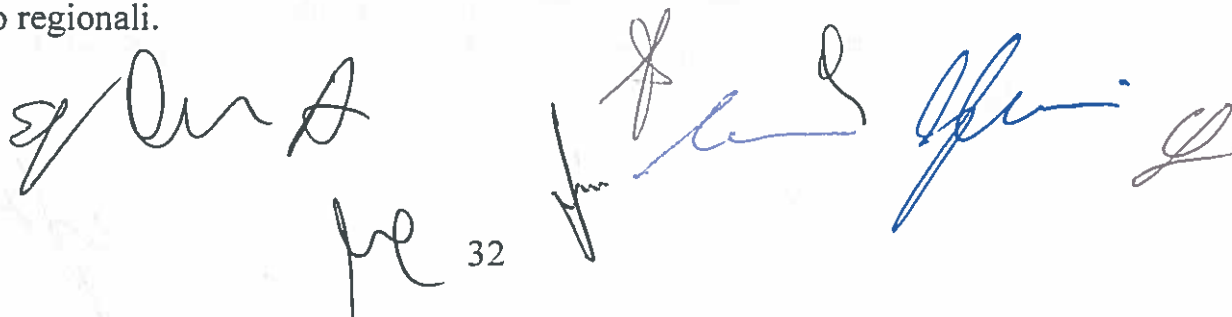
4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 36

Formazione (art. 49-ter)

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Le parti si riservano, in sede di confronto, di formulare proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. In sede di confronto:
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCDI, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Art. 37
Servizi essenziali

1. Al fine di garantire i servizi essenziali sono individuati, per le diverse categorie e profili professionali, addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero.
2. In occasione di ogni sciopero, le posizioni organizzative o, in mancanza il Segretario Generale, individuano in conformità alla tabella sotto indicata e secondo il criterio di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie ed esonerato dall'effettuazione dello sciopero.
3. I nominativi sono comunicati alle Organizzazioni Sindacali, alla R.S.U ed ai singoli lavoratori interessati, entro il quinto giorno precedente alla data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, attraverso un modello fornito dall'ufficio personale, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
4. Durante lo sciopero i Responsabili di Area devono astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale in servizio.

- a. Servizio di Polizia Locale: il servizio consiste nelle attività di richiesta dall'autorità giudiziaria ed eventuali interventi in casi di trattamenti sanitari obbligatori, attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale, attività di pronto intervento, assistenza su strada in caso di sgombero neve (sia per il turno di mattina, che per il turno pomeridiano), vigilanza casa municipale. Contingente: n. 2 persone per turno (cat. C o D).
 - b. Servizio Stato Civile: si limita al raccoglimento delle registrazioni di nascita, morte e di polizia mortuaria. Contingente: n. 1 persona (cat. B, o C o D).
 - c. Servizio Elettorale: consiste nell'attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti. Contingente n. 1 persona (cat. B, o C o D)
 - d. Servizio attinente alla rete stradale: manutenzione straordinaria delle strade comunali (servizio antighiaccio da garantire in ogni caso durante il periodo di neve). Contingente n. 1 addetto ufficio tecnico di cat. B, o C o D).

- e. Servizio di protezione civile: gestione delle emergenze da presidiare con personale ufficio tecnico. Contingente n. 1 addetto ufficio tecnico (da presidiare con personale di cat. B, o C o D).

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 38

Disposizione finale

1. Il presente contratto sostituisce il previgente CCDI ad eccezione dei seguenti istituti che si confermano:

1. D.G.C. n. 181 di data 11.06.1999 “Recepimento accordo sindacale su regolamentazione modalità controllo delle presenze a mezzo tessera magnetica” in materia di flessibilità dell’orario;
2. D.G.C. n. 234 di data 21.11.2003 “Approvazione nuovo Regolamento comunale sul servizio mensa per i dipendenti del Comune di Eraclea” in materia di servizio mensa per i dipendenti;
3. D.G.C. n. 21 di data 28.02.2013 “Modifiche della disciplina della pausa pranzo e del servizio mensa per i dipendenti comunali” in materia di disciplina della pausa pranzo.

2. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dalle norme nel tempo vigenti.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.

Letto, approvato e sottoscritto,

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente: ~~Segretario~~ Comunale d.ssa Ilaria Piattelli



Responsabile Area Economico - Finanziaria e Risorse Umane d.ssa Antonella Angileri



Responsabile Area Servizi al Cittadino -dott.ssa Eleonora Sovran



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE :

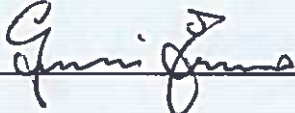
per la CISL: sig. Carlo Alzetta



per la CGIL: sig.ra Franca Vanto

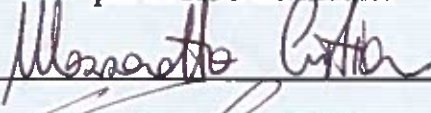


per la UIL: sig. Giovanni Zennaro



per la RSU aziendale:

sig. Cristian Mazzarotto



sig. Verena Lorenzon



sig. Alessandro Mazzon



sig. Michele Grandin



Eraclea

18/03/2019