



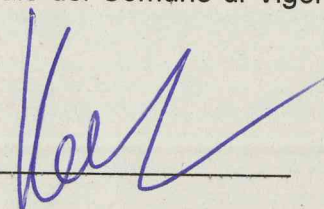
COMUNE DI VIGONOVO

Città Metropolitana di Venezia

Il giorno 16.12.2019, alle ore 15.30, presso la sala Giunta Comunale del Comune di Vigonovo, ha avuto luogo l'incontro tra:

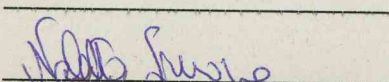
I componenti della Delegazione Trattante di Parte Pubblica

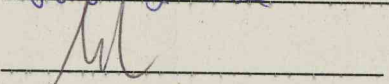
- Rostellato Alessandro (Presidente)



I rappresentanti territoriali delle seguenti Organizzazioni Sindacali

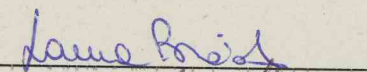
- Busato Marco CGIL FP
- Naletto Simone CISL FP
- Ragno Mario UIL FPL

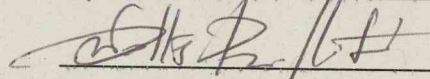


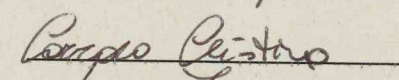


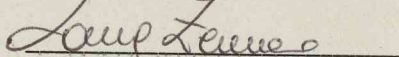
Le R.S.U.

- Braido Laura
- Pavigianiti Walter
- Carraro Cristina
- Zennaro Laura

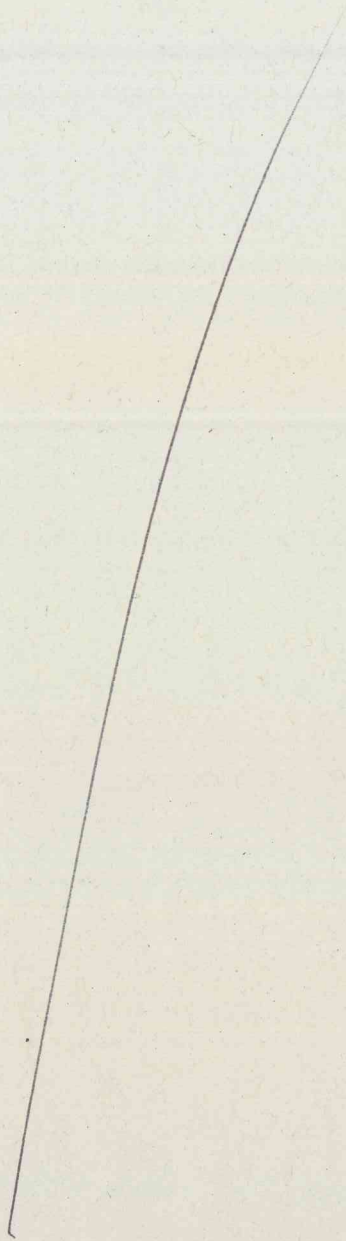








Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'intesa di CCDI 2019/2021 come di seguito illustrato





COMUNE DI VIGONOVO

INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

[Handwritten signatures in blue ink]

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 – Obiettivi e strumenti
- Art. 5 – Informazione, confronto
- Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa
- Art. 7 - Assemblee sindacali
- Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 9 – Fondo risorse decentrate. Costituzione
- Art. 10 – Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 11 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili
- Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 13 – Differenziazione del premio individuale

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art. 14 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

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

- Art. 15 – Principi generali
- Art. 16 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro
- Art. 17 – Indennità per servizio esterno
- Art. 18 – Indennità di funzione
- Art. 19 – Compensi previsti per specifiche disposizioni di legge e retribuzione di risultato

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

- Art. 20– Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo
- Art. 21 – Disposizioni in materia di reperibilità

Art. 22 – Disposizioni in materia di turni

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

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO

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

Art. 25 – Limite individuale annuo banca delle ore

Art. 26 – Criteri per la flessibilità d'orario

Art. 27 – Orario multiperiodale

Art. 28 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio

Art. 29 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

Art. 30 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI E DI RINVIO

Art. 31 - Verifiche sull'attuazione del contratto e sul rispetto degli equilibri

Art. 32 – Rinvio a contrattazione successiva

for

of

Ver

R

nti

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2019.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.

Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

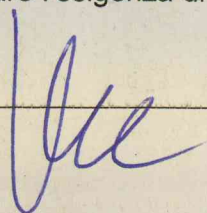
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

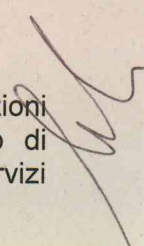
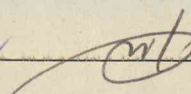
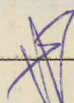
CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi



5



erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.

Art. 5 – Informazione, confronto (artt. 4, 5 CCNL)

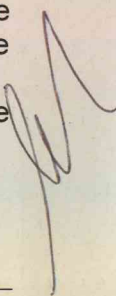
1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 e 7 del CCNL prevedano il confronto o la contrattazione integrativa. A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione, anche successiva, alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL 21.05.2018.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5, comma 3, del CCNL.

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.



3. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio.
4. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17 ed eventuali successivi C.C.N.Q..
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.
5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 9 – 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 esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
2. L'amministrazione rende disponibile ai soggetti sindacali, di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo.
3. L'Amministrazione verifica annualmente la possibilità di stanziare risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018 per le finalità ivi previste, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio dell'Ente e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 10 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) progressioni economiche, nei limiti delle risorse disponibili, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, da norme di legge e regolamentari vigenti;

c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda articoli successivi).

2. Detti incentivi sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa. L'eventuale loro finanziamento è determinato nell'ambito dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, in sede di contrattazione decentrata integrativa.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili (art. 7, comma 4 lett. a) CCNL)

1. Le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, costituito annualmente, vengono destinate prioritariamente al finanziamento degli istituti contrattuali previsti dall'art. 68, comma 1, del CCNL 2016-2018.

2. Le somme disponibili, dopo l'applicazione del comma 1, sono utilizzate secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 68 nelle misure stabilite annualmente dalla contrattazione decentrata.

Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL)

1. Gli incentivi e i premi collegati alla performance organizzativa ed individuale vengono erogati esclusivamente a seguito di specifiche attestazioni previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è uno strumento pensato per sviluppare le competenze, riconoscere i risultati, responsabilizzare gli operatori e orientare l'organizzazione verso la cultura della qualità. Esso misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori organizzativi in cui si articola, ai Responsabili di settore e ai dipendenti.
3. Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:
 - i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - le fasi, i tempi e le modalità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - gli strumenti per premiare il merito e le professionalità;
 - le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
4. La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 67 del CCNL per le finalità previste dall'art.68.
5. Per l'anno 2019 si concorda l'utilizzo dei medesimi criteri di erogazione applicati nel 2018. A decorrere dal 2020 si stabilisce che la performance individuale (%raggiungimento degli obiettivi) sia fissata al 30% e quella dei comportamenti professionali e organizzativi al 70%.
6. Le eventuali risorse di performance organizzativa non distribuite saranno destinate al budget complessivo della performance individuale.

Art. 13 Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL)

1. La misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL è definita nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, con le modalità previste dal sistema di valutazione e misurazione dell'Ente.

2. Detta maggiorazione viene attribuita ad un unico dipendente (non titolare di posizione organizzativa).
3. A parità di punteggio viene data precedenza a chi ottiene una valutazione più alta sul raggiungimento degli obiettivi individuali. In caso di ulteriore parità prevale l'anzianità di servizio.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 14 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una valenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze dei fattori di valutazione sotto indicati.
5. Le progressioni economiche vengono fatte per categoria.
6. Le selezioni per le PEO si svolgono con l'applicazione dei seguenti criteri e della procedura di seguito indicata:

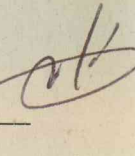
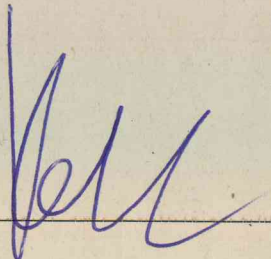
Criteri di ammissione alla progressione

1. Il dipendente deve aver avuto n. 2 valutazioni nel Comune di Vigonovo al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attivazione della progressione e deve essere dipendente di ruolo dell'ente nei due anni precedenti a quello di decorrenza della progressione.
2. Il dipendente deve essere stato oggetto di valutazione individuale per le prestazioni svolte nei tre anni precedenti quello di attivazione della progressione.
3. Il dipendente alla data del 31 dicembre che precede l'anno di decorrenza della progressione deve aver maturato una permanenza complessiva di almeno 2 anni nella posizione economica in godimento.

Procedura e fattori di valutazione

A – Il presente accordo vale come avviso preventivo.

B - In ciascun anno in cui viene indetta la progressione verrà formata un'unica graduatoria di merito, per categoria, compilata secondo l'ordine decrescente del punteggio, indicato fino al secondo decimale. I fattori di valutazione sono i seguenti:



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

Art. 15 – 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.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di Area ove lavora il personale.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, al 31.12 di ogni anno per l'anno successivo, a cura del competente responsabile di settore ove lavora il personale, 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. Detti importi sono pertanto proporzionalmente rideterminati in presenza di part-time e per i mesi di servizio quando il rapporto di lavoro è inferiore all'anno, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 16 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità condizioni lavoro è 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 di **disagio**:
 - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata". La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità.
 - prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività prevalentemente sul territorio esponendo l'operatore ad intemperie ed altre difficoltà, quali ad esempio accesso alle abitazioni private;
3. 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;
 - Lavori manuali in strada o in quota;
 - Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

Fattore	Punteggio da riconoscere	Punteggio massimo attribuibile
Scheda di valutazione individuale	Valutazione espressa in centesimi (media aritmetica degli ultimi tre anni)	70 punti
Esperienza professionale maturata nella P.E.O. alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione (non saranno considerati utili periodi di aspettative e di congedi non retribuiti fatti salvi i casi previsti da norme e contratti collettivi).	a) Il punteggio massimo viene attribuito a chi ha la maggiore anzianità (espressa in mesi) nella p.e.o. di appartenenza. b) Per gli altri verrà calcolato moltiplicando il valore per mese (ricavabile dal punto a)) per i mesi di anzianità.	30 punti

C - In caso di parità di valutazione la graduatoria sarà determinata in base ai seguenti criteri suppletivi, da applicare nell'ordine di seguito indicato:

1° verrà data la precedenza in graduatoria a chi non ha mai fatto alcuna progressione economica orizzontale dal momento del suo ingresso in ruolo nella pubblica amministrazione, a prescindere dalla categoria professionale in cui tale servizio di ruolo è stato svolto;

2° verrà data la precedenza in graduatoria al dipendente che ha maturato la maggiore anzianità di servizio di ruolo complessivamente a partire dal suo ingresso nella pubblica amministrazione, nel senso di numero di giorni di servizio complessivi svolti nei ruoli di una pubblica amministrazione, a prescindere dalla categoria professionale in cui tale servizio è stato svolto;

3° al più anziano di età.

D - Verrà attribuita la progressione economica orizzontale ai dipendenti meglio collocati in graduatoria, fino all'esaurimento, per ciascuna procedura, del relativo budget di spesa annua stabilito dall'Amministrazione e solo in favore dei dipendenti per il quale il budget consente la copertura completa della spesa teorica annua necessaria al riconoscimento della progressione orizzontale.

E - Le graduatorie provvisorie saranno pubblicate sul portale presenze e nella bacheca sindacale per un termine di 10 giorni. Entro 8 giorni successivi alla pubblicazione delle stesse potranno essere presentati ricorsi motivati al Servizio Personale il quale fornirà riscontro entro i successivi 30 giorni: successivamente verranno pubblicate le graduatorie definitive.

F - La somma delle quote di budget che dovessero residuare in esito alla procedura saranno destinate all'incentivazione della produttività individuale e organizzativa del personale, con la proporzione prevista dalla lettera B), nello stesso anno nel quale decorrono le progressioni attribuite.

- Attività che per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti.
4. Si individuano i fattori impicanti **maneggio valori** come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buono pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e tenuti alla rendicontazione, formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le singole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 1° gennaio 2019.

6. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

7. Le indennità dell'istituto in parola sono cumulabili, salvo il rispetto del tetto di 10 euro giornalieri complessivi.

8. L'indennità è quantificata in base ai seguenti criteri:

Quantificazione dell'indennità per condizioni di lavoro disagiate

- Assistente domiciliare; € 1,5 al giorno
- Messo comunale: € 1,50 al giorno

Quantificazione dell'indennità per condizioni di lavoro in caso di attività esposte a rischi

- Personale con profilo di collaboratore tecnico o esecutore tecnico e mansioni di operaio: 1,50 euro al giorno.

Quantificazione dell'indennità per condizioni di lavoro in caso di attività impicanti il maneggio di valori: 1,00 euro al giorno. Tale indennità non viene corrisposta per maneggio di valori inferiori a € 1.000,00 annui che comportano quindi una attività saltuaria o occasionale.

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL)

1. Per il personale della Polizia Locale che, in via continuativa, svolge servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera di € 1,00. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

Art. 18 - Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL)

1. E' prevista una specifica indennità di funzione, nella misura di € 250,00, da attribuire ad un dipendente della Polizia Locale per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al ruolo rivestito. Spetta al responsabile di Area individuare il beneficiario.

Art. 19 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. j), CCNL)

1. In relazione all'applicazione di cui all'art. 7, comma 4, lett. j), si concorda che la retribuzione di risultato per le Posizioni Organizzative sia ridotta, a fronte del percepimento dei compensi previsti all'art. 18, comma 1, lett. h), con le seguenti modalità:

- a) Fino a € 1.500,00 nessuna riduzione della retribuzione;

- b) Oltre € 1.500,00 riduzione della retribuzione del 50% su ogni euro percepito (es.: compenso di € 2.000,00, riduzione della retribuzione pari a € 250,00);
2. Per il personale non titolare di posizione organizzativa la riduzione della quota di performance avviene con le seguenti modalità:
 - a) Fino a € 1.000,00 nessuna riduzione della performance;
 - b) Oltre € 1.000,00 riduzione della performance individuale del 50% su ogni euro percepito;
3. Gli incentivi per funzioni tecniche, per condono edilizio e per attività di recupero dell'evasione di tributi comunali vanno ripartiti tra il personale coinvolto nel progetto, tenuto conto del ruolo esercitato dai partecipanti, secondo quanto previsto in apposito regolamento comunale.

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

Art. 20 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Annualmente potranno essere individuate risorse finanziarie, 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. 21 – Disposizioni in materia di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e art. 24, commi 1 e 3, CCNL)

1. Le parti danno atto che nell'Ente non ricorre la casistica.

Art. 22 – Disposizioni in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l) e z) e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

2. Le parti danno atto che nell'Ente non ricorre la casistica.

Art. 23 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a provvedere alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dell'incarico, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 24 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

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

prendono atto dell'inapplicabilità dell'elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale.

Art. 25 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)

1. Le parti danno atto che nell'Ente non è stata istituita la Banca delle ore.

Art. 26 – Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Con riferimento all'orario di servizio viene riconosciuta, in via di principio, una flessibilità in entrata e in uscita di massimo 30 minuti.
2. La flessibilità è subordinata all'osservanza dei seguenti criteri:
 - a) Funzionalità dell'orario di lavoro all'orario di servizio e di apertura al pubblico;
 - b) Funzionalità dell'orario per servizi resi all'esterno;
 - c) Funzionalità dell'orario alla necessità di prestazioni lavorative rese in "squadra";
3. Il Responsabile di Area verifica le condizioni per la fruizione della flessibilità oraria.
4. Qualora dall'applicazione del comma 1. derivi un debito orario detto debito deve essere recuperato nel mese successivo a quello in cui è maturato. Il debito orario maturato a dicembre deve essere recuperato entro il 31 dicembre. Gli stessi criteri valgono per il credito orario.
5. Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di Area può consentire forme ulteriori di flessibilità esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;

Art. 27 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 28 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 29 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue

2. Si precisa che le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro. L'autorizzazione al lavoro straordinario deve essere preventiva e compete al Responsabile del Settore a cui appartiene il dipendente, previa verifica della sussistenza delle ragioni di cui sopra. La prestazione straordinaria deve essere attestata con le opportune timbrature del sistema di rilevazione presenze e va conteggiata dopo la pausa obbligatoria di almeno 30 minuti prevista dopo le sei ore, ai sensi dell'art. 26 del CCNL, salvo casi eccezionali e motivati (attività obbligatorie per legge).

Art. 30 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

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

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI E DI RINVIO

Art. 31 – Verifiche sull'attuazione del contratto e sul rispetto degli equilibri (art. 68, comma 3CCNL)

1. Le parti concordano che il puntuale rispetto degli equilibri di cui all'art. 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018, tendenzialmente garantiti dal presente accordo, non può essere verificato che a consuntivo, in base agli effettivi utilizzi del fondo, dato che:
 - l'effettiva spesa per indennità è conosciuta solamente a fine esercizio, in base allo svolgimento delle prestazioni cui sono collegate;
 - le somme destinabili alla performance individuale sono conoscibili solo a fine esercizio, dato che esse si ricavano per differenza, una volta conosciuta la spesa per utilizzi stabili e indennità, e una volta applicata la maggiorazione del premio individuale.
2. Di norma entro il mese di maggio di ogni anno (a partire dall'anno 2020), le parti verificano il rispetto di tali equilibri, sulla base dei dati forniti dal Settore Personale. Nel caso in cui da tale verifica emerga il mancato rispetto degli equilibri, le parti avviano entro 30 giorni una trattativa volta a modificare di conseguenza le clausole del presente contratto al fine di ricondurle, per le annualità successive, al rispetto dei vincoli previsti dal CCNL entro l'anno stesso in cui lo squilibrio è stato accertato.

Art. 32 – Rinvio a contrattazione successiva

1. Le parti danno atto che per le materie non trattate nel presente CCDI verrà svolta una sessione negoziale successiva, da avviare qualora se ne presenti la necessità.

