



COMUNE DI CAVARZERE

Città metropolitana di Venezia

Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del COMUNE DI CAVARZERE(VE) 2019-2021

La Delegazione di parte pubblica composta da:

Presidente, dal dott. Luigi Maria Girotto dirigente del Settore Amministrativo-Sociale-Contabile

La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP-CGIL - M.CRISTINA BASTIANELLO

CISL-FP - FRANCESCO MALIN

UIL-FPL - GIOVANNI ZENNARO

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Giovanni Venturini

Giorgio Novo

Gianluca Ravaro

Il giorno 27 maggio 2019, si sottoscrive il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Cavarzere (Ve) già sottoposta alla certificazione sulla compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL comparto funzioni locali siglato il 21.5.2018, da parte del Collegio dei Revisori e con delibera n. del 17.05.2019 è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva.

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale o/o organizzativa.

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

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Esso ha validità triennale, 2019 - 2021, ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri o 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.

Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sulla destinazione delle risorse economiche in fase Confronto Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno, dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un nuovo contratto collettivo decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, 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.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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.

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 entro 20 giorni dalla richiesta.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto o 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.

Art. 5 - Personale in distacco sindacale

Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.



2

I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L. 559/96, convertito in legge 5/97).

Art. 6 Clausole di raffreddamento

Fermi restando i principi di responsabilità, correttezza e trasparenza per ambo le parti di non assumere iniziative unilaterali, entro il primo mese della trattativa o nel periodo in cui si svolge il confronto, che possano pregiudicare l'esito finale dello stesso, nell'eventualità in cui l'amministrazione, decorsi i termini previsti all'articolo 5 del CCNL, dovesse assumere un'iniziativa con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'art. 3, comma 6, del CCNL 2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 7 - Relazioni e agibilità Sindacali

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

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.

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.

L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea 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 competenze specifiche rispetto al tema trattato, e su espressione della parte pubblica, personale interno all'organizzazione.

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.

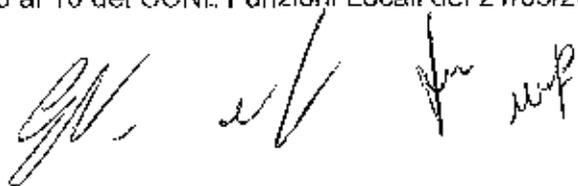
La RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.

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.

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.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ento e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

L'obiettivo di cui al comma 1, 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. Fisso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL. Funzioni Locali del 21/05/2018.



Per l'esercizio delle attività sindacali l'Ente assicura il diritto all'utilizzo di una bacheca sindacale per la RSU e a ogni firmatario del CCNL e del presente CCDI.

Art. 8 - Banca delle ore

A decorrere dal 01.01.2020 sarà istituita la Banca delle Ore, Art. 38/bis del CCNL 14.09.2000, con la finalità di mettere i lavoratori in grado di usufruire delle prestazioni effettivamente svolte di lavoro straordinario in modo retribuito o come permessi recuperi compensativi, precisando che per lavoro straordinario può essere definito solo quello autorizzato nei limiti del fondo annuale espressamente destinato per tale finalità.

Per l'applicazione dell'istituto in parola si rinvia all'apposito allegato A. "Protocollo d'intesa sulla banca delle ore".

Art. 9 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

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 sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 10 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:

- dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Verrà vagliata da una commissione composta dai Dirigenti e dalle P.O.

Art. 11 - Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono che in caso di necessità il prodotto limite può essere elevato e l'Ente si impegna a informare tempestivamente la RSU alle OO.SS. in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

L'elevazione del limite di cui al comma 2 è fino ad un massimo complessivo di 200 ore, esclusivamente per i lavoratori coinvolti nelle criticità sopra elencate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.



L'ente si impegna, inoltre, a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario informando dall'andamento la RSU e le OO.SS. e a confrontarsi con le parti sindacali almeno due volte l'anno.

Art 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro

- a. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria di un'ora in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, come strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro, secondo le previsioni del CCNL, compatibilmente con le esigenze di servizio e le aperture al pubblico.
- b. 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.
- c. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, per tutto il personale sono favorite forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dal servizio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio stesse.
- d. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 13 - Pausa e servizio mensa

- a. La pausa è disciplinata dalle previsioni dell'art.26 del CCNL.
- b. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, deve essere interrotta da una pausa di almeno mezz'ora, salvo in presenza di attività obbligatorie previste per legge da contratto.
- c. Ha diritto al servizio mensa il dipendente che effettua un orario di lavoro giornaliero con rientro pomeridiano o serale di almeno due ore, previa accordo a partire dal 01.01.2020.
- d. Uguale opportunità viene data al dipendente, comandato in straordinario anche per attività formative, qualora estenda il suo tempo lavoro per un tempo uguale o superiore alle due ore.
- e. Il buono pasto è sostitutivo del servizio mensa secondo quanto previsto dalla vigente normativa e la sua erogazione verrà disciplinata da apposito regolamento discusso tra le parti e deliberato dalla Giunta Comunale che ne stabilisce la decorrenza e ne attesta la compatibilità con le risorse disponibili dal 2020.

Art. 14 - Formazione e aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI, a tempo indeterminato o determinato.

Le attività formative sono programmate o garantite 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.

I piani triennali di formazione dell'Ente saranno presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando almeno la somma di € 6.700,00 stanziata in Bilancio, 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. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo delle risorse destinate alla formazione e aggiornamento del personale.

I Piani di Formazione dovranno riguardare tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. L'Ente per garantire pari opportunità di partecipazione, individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo la rotazione del personale. In sede di organismo



paritetico di cui all'art.6 CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le iniziative di formazione obbligatoria o quelle derivanti da obbligo di legge l'eventuale assenza dovrà essere giustificata.

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 e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

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.

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.

Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Annualmente, l'Ente presenta alle Rappresentanze Sindacali gli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 15 - Formazione Facoltativa

Per le iniziative a partecipazione facoltativa, il dipendente dovrà comunicare la richiesta a partecipare all'Ufficio Risorse Umane dell'Ente, il quale previa espressione della Giunta Comunale provvederà alla valutazione della domanda. Se il parere è favorevole alla partecipazione, l'Ente si potrà far carico delle spese di iscrizione o/o delle giornate di assenza, mentre sono a carico del dipendente i rimanenti oneri. L'Ente si riserva di valutare le richieste che, per il fatto di rientrare nelle linee strategiche, possono accedere al rimborso totale delle spese come previsto per l'aggiornamento obbligatorio.

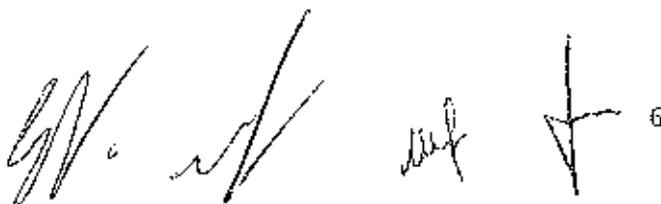
Per le valutazioni inerenti il percorso delle eventuali progressioni orizzontali di carriera, verrà effettuata una doppia pesatura di punteggio, con priorità di calcolo delle ore di formazione obbligatorie certificate alle quali sia stata garantita parità di accesso nella categoria professionale di riferimento e parte dedicata anche alla formazione facoltativa da parte del dipendente, purché certificata e con contenuti affini agli obiettivi formativi dell'Ente.

Art. 16 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali o non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.



6

L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 17 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione od 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.

L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni, entro il 30 marzo di ogni anno.

In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Secondo quanto previsto dall'art. 67 CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione, 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 viene automaticamente integrato.

In prima applicazione fino alla data del 21.05.2018 il fondo verrà integrato pro-quota dei risparmi sulle posizioni organizzative. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) queste sono a carico del bilancio comunale ed è necessario l'accordo con le parti sindacali.

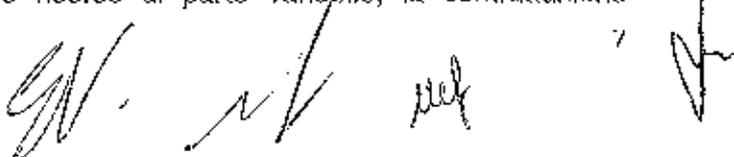
Art. 18 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/05/2018, sono, ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 68 stesso CCNL.

La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; stesso comma, ai trattamenti economici di seguito elencati:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018;
- indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater CCNL 21/05/2018;

La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 lett. b) alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione



integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma 2.

Le parti convengono di applicare, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente, la seguente gradazione:

categoria A 70% alla performance organizzativa 30% alla performance individuale

categoria B 70% alla performance organizzativa 30% alla performance individuale

categoria C 70% alla performance organizzativa 30% alla performance individuale

categoria D 70% alla performance organizzativa 30% alla performance individuale

pertanto si confermano e si allegano.

La formula da applicare risulta essere la seguente:

tot. fondo produttività · 30% = *valore produttività individuale*

valore produttività individuale media = $\frac{\text{valore produttività individuale}}{\text{numero dipendenti}}$

valore produttività individuale media + 30% · *valore produttività individuale media* = *premio eccellenza dipendenti eccellenza* = 10% del totale

premio eccellenza medio (parte variabile del fondo) · *dipendenti eccellenza* = *fondo eccellenza*

valore premio produttività individuale · *fondo eccellenza* = *valore individuale distribuibile per eccellenza*

Art. 19 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

In sede di contrattazione integrativa annuale, sulle risultanze del precedente art. 10, le parti definiranno il budget economico da attribuire alla "performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018, alla "performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018, e al "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 CCNL 21/05/2018, con le seguenti precisazioni:

alla performance individuale non può essere attribuita una percentuale inferiore al 30% delle risorse come determinate dal precedente art. 17;

ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" secondo i seguenti criteri:

- a) Il 10% del personale con valutazione massima concorre alla maggiorazione del premio individuale (c.d. Premio eccellenze).
- b) Le parti concordano che la misura concordata della maggiorazione della differenziazione del premio individuale sarà il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per valutazione positiva si intende una valutazione superiore al 98% del punteggio attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
- c) Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno o l'eventuale rapporto a tempo parziale.
- d) Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 313 giorni, dove il giorno di assenza abbatte di 1/313 il compenso.



- e) Viene istituita una franchigia di 15 giorni annuali lavorativi sotto i quali la quota potenziale non subisce decurtazioni. Non sono considerate assenze, le seguenti fattispecie:
- o congedo ordinario;
 - o permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - o assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - o assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - o permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33, comma 6;
 - o assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - o riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - o congedi per le donne vittime di violenze;
 - o permessi sindacali;
 - o i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).
- f) Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6 o di 7,12 rispettivamente per l'articolazione su 5 o 6 giorni
- g) La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo indeterminato ed determinato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni nel corso dell'anno.

Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.

I criteri di ripartizione dei premi collegati alla produttività, effettuata mediante schede di valutazione, terranno conto delle risorse ripartite in budget con i seguenti coefficienti distinti per categorie.

Il Fondo Produttività generale verrà suddiviso in quote destinate a ogni categoria, sulla base della numerosità dei componenti perequate secondo la tabella:

Categoria	Coefficiente
CAT. A	100
CAT. B	105
CAT. C	110
CAT. D	120

L'erogazione del premio produttività verrà erogato entro il primo semestre (30 giugno) dell'anno successivo.

Art. 20 - Progressione economica orizzontale

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.

In sede di accordo annuale (contrattazione decentrata integrativa) saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 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 vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

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.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite inerenti al ruolo ricoperto e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:

1. incidenza della valutazione: 70%;

il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si attiva la PEO si calcola con la media dei punteggi, (in caso di provenienza da altro ente per mobilità esterna, faranno media le valutazioni dell'ente di provenienza)

2. incidenza esperienza maturata: 20%;

per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata dall'ultima precedente posizione economica acquisita (all'interno dell'ente, in caso di mobilità il conteggio inizierà dall'ingresso nel Comune di Cavarzere), 2 punti per ogni anno di permanenza all'interno della categoria economica per un massimo di 20 punti

3. incidenza competenza acquisita 10%;

per competenza acquisita si intende il percorso di formazione dell'individuo suddividendo 5 punti per la formazione obbligatoria e 5 punti per la formazione facoltativa.

Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:

- tre anni (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
- punteggio medio acquisito superiore al 86% del massimo dei punteggi attribuibili.

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

Verrà assegnato un budget diviso per categoria in proporzione al numero di dipendenti di ciascuna categoria.

Le progressioni saranno effettuate in tutte le categorie fino ad esaurimento del budget a disposizione

In caso di esaurimento del personale in una determinata categoria, il budget residuo potrà essere riassegnato a categorie diverse.

La graduatoria verrà redatta divisa per categoria e per area omogenea prevalentemente basata sull'Organizzazione dell'Ente.

I dipendenti ammessi alla selezione, devono essere in possesso del requisito di anzianità di 36 mesi nella posizione economica in godimento.

Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno 24 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.

Art. 21 – Indennità Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno triennale, a cura del competente Responsabile di Area, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art.56-sexis CCNI. 21/05/2018.

Le condizioni, i beneficiari e le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 22 - Indennità condizioni di lavoro

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

- a) **DISAGIATE**: attività connotate da particolare disagio conseguente alla improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative con articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla particolare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;
- b) **ESPOSTE A RISCHI**: connotate dallo svolgimento di prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale;
- c) **IMPLICANTI IL MANEGGIO DI VALORI**: attività continuativa comportante maneggio di valori di cassa.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti:

a. **Per il 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 manutentivi -- polizia mortuaria – stato civile). A specificazione di quanto sopra previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese (presenza).

b. **Per il RISCHIO:**

- o utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi

(meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- o verifiche/ispezioni di strade dissestate e/o fabbricati pericolanti, interventi in presenza di calamità naturali o eventi straordinari, verifiche/ispezioni siti inquinati;
- o attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- o esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale.
- o L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene **con cadenza annuale**, sulla base dei dati comunicati dal competente Dirigente.

A specificazione di quanto sopra previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese (presenza), ai dipendenti rientranti nei seguenti profili professionali: operaio, messo notificatore, istruttore tecnico, esposti a rischio come da dichiarazione del Dirigente.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene **con cadenza annualmente**, sulla base dei dati comunicati dal competente Dirigente o Responsabile.

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:

- personale esposto a rischio €1,00/giorno.

c. Per il MANEGGIO DI VALORI.

I dipendenti individuati sono i seguenti:

- a. addetto della Ragioneria, 1 Agente della Polizia Locale, 1 addetto dell'Anagrafe.

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:

1. fascia A: media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 5.164,56
 2. fascia B: media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 2.583,28 ed € 5.164,55;
 3. fascia C: media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore da 1.000,00 a € 2.583,27;
- fascia A: € 2,00 giornalieri;
 - fascia B: € 1,50 giornalieri;
 - fascia C: € 1,00 giornalieri.

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

Le risorse destinato alla corresponsione di tale indennità ed i dipendenti individuati sono i seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
Ragioneria	1	

Agente P.M.	1	
Anagrafe	1	
TOTALE	3	

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Operai	1	
Messo notificatore	1	
Istruttore tecnico	1	
Operaio 30%	1	
TOTALE	4	

Lo 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

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:

- personale esposto a rischio €1,00/giorno.

Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies del CCNT, 21.05.2018)

Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria B, del personale di categoria C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.

In sede di contrattazione decentrata annuale le parti concordano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, che per l'anno 2019 viene quantificata nella somma economica complessiva di €10.000,00.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.

È indispensabile il preventivo o formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilito per legge).

La specifica responsabilità:

- viene attribuita con apposito provvedimento dai Dirigenti/Responsabili di Settore ai propri collaboratori.
- viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Dirigenti/Responsabili di Settore, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);
- nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi con la commissione composta dal Segretario Comunale e dai Dirigenti;
- copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
- è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola;

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità a valere ed il numero di dipendenti interessati per l'anno 2019 sono i seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
Responsabilità reti telematiche	1	€ 480,00
Responsabilità procedimenti amministrativi	8	€10.000,00
TOTALE	9	€ 10.480,00

L'importo varia secondo i punteggi riferiti ai seguenti fattori di valutazione :

Peso oggettivo della responsabilità attribuita

Peso oggettivo medio del complesso delle responsabilità di procedimento	1
Peso oggettivo significativo del complesso delle responsabilità di procedimento	2
Peso oggettivo molto rilevante del complesso delle responsabilità di procedimento	3

Conoscenze approfondite nelle materie

Aggiornamento sporadico o occasionale	1
Aggiornamento periodico ma costante su materie in evoluzione	2
Aggiornamento completo periodico o frequente su materie in evoluzione	3

Modalità di esercizio della responsabilità

Risolve problemi ordinari e quotidiani	1
Analizza e risolve i problemi sulla base della normativa e dell'esperienza	2
Identifica e risolve problemi complessi, individua soluzioni e alternative	3

Coordinamento di collaboratori e relazione con gli uffici

Normali relazioni con i collaboratori del proprio servizio	1
Coordinamento periodico con i collaboratori del proprio servizio	2
Coordinamento diretto e costante con i collaboratori del proprio servizio e di altri servizi	3

Gestione di procedimenti con collaborazione di Istituzioni, Enti ed organismi previsti dalla normativa statale :

Abilitazioni informatiche individuali per procedimenti esterni	1
Collaborazione, stesura certificazioni endo-procedimentali	2
Collaborazione , stesura atti di programmazione e loro attuazione	3

e secondo la seguente graduazione:

punti	15	€ 2.400,00
punti	14	€ 2.200,00
punti da	13	€ 1.900,00
punti da 11 a	12	€ 1.600,00
punti da 9 a	10	€ 1.300,00
punti da 7 a	8	€ 1.100,00
punti da 5 a	6	€ 1.000,00
punti	4	€ 400,00

E' comunque fatta salva la possibilità, ricorrendone i presupposti a valere solo per l'anno 2019, di attribuire ad altri dipendenti l'indennità in parola all'interno del fondo concordato in € 10.000,00.

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui alle specifiche responsabilità, nella misura massima di **€ 350,00 annuali**.

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità

Per il personale, non titolare di posizione organizzativa, cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL del 21/05/2018, è prevista una indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi.

L'indennità è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Categoria	Imp. Annuo
Ufficiale di stato civile, anagrafe e responsabile dell'ufficio elettorale	€ 350
responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	€ 350
archivisti informatici	€ 350

Art. 25 - Indennità di turno

L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su uffici il cui orario supera le 10 ore di lavoro e pertanto articolano il proprio servizio su turni antimeridiani e pomeridiani o su turni notturni e/o festivi.

In applicazione dell'art.7 comma l) del CCNL 21/05/2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

In applicazione dell'art.7 comma z) del CCNL 21/05/2018, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art. 23 comma 8 stesso CCNL in materia di turni di lavoro notturni:

genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.

Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama integralmente la normativa di cui all'art.23 del CCNL 21/05/2018.

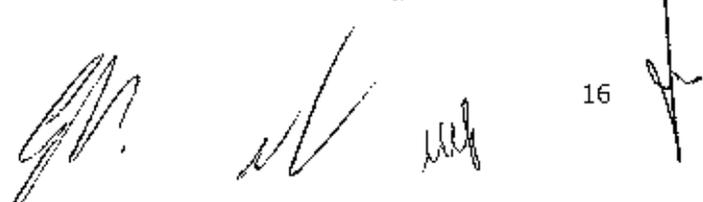
La struttura operativa interessata da questa previsione è rappresentata dal personale di Polizia Municipale. Le relative indennità dalla sottoscrizione del presente contratto saranno liquidate bimestralmente.

Art. 26 - Indennità per servizio festivo

Ai sensi dell'art. 24 – comma 1° - del C.C.N.L. del Comparto Regioni – Autonomie locali sottoscritto il 14.9.2000 viene erogata ai dipendenti che, per particolari esigenze di servizio, non usufruiscono del giorno di riposo settimanale.

Agli stessi deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52 – comma 2° - lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e, comunque, non oltre il bimestro successivo.

La struttura operativa interessata da questa previsione è rappresentata prevalentemente dal personale di Polizia Municipale che svolge il proprio servizio ordinario anche nei giorni festivi solo per particolari esigenze di servizio.



La maggiorazione oraria spettante ai dipendenti facenti parte della struttura operativa anzidetta deve essere quella prevista per ciascun dipendente, sulla base delle schede trasmesse da parte del Responsabile del Settore Vigilanza e conservate agli atti presso l'ufficio personale.

Art. 27 - Indennità di servizio esterno personale area di vigilanza

Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

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.

Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno:

- fascia A servizio esterno 50,1% giornata lavorativa (ore 3,01)
- fascia B servizio esterno inferiore al 50% giornata lavorativa (ore 2,59)

La presente indennità:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 o successive modificazioni ed integrazioni *(a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti o per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi);*
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art 14.

Compete 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;

La predetta indennità è corrisposta solo al personale compreso nella fascia A, con i seguenti valori:

- € 1,50 al giorno.
- € 2,00 al giorno festivo

A specificazione di quanto sopra previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese (presenza),

Art. 28 - Indennità di funzione area di vigilanza

Per il personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene prevista una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito

L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato concordato annualmente in sede di confronto tra le parti (contrattazione decentrata integrativa), tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali o ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità per compiti e funzioni assegnati della Giunta Comunale.

L'indennità di funzione:

- viene attribuita con apposito provvedimento preventivo dal Comandante del Settore ai propri collaboratori;

- viene determinato il peso, della responsabilità attribuita, dal Comandante del Settore, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. B).

Nell'ottica di una uniformità di pesatura, i Responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;

- copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
- è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;

La presente indennità:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
- 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 (a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti o per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lordo ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi);
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 23;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

La presente indennità di funzione può essere attribuita al personale di cat. C e D nel rispetto del budget assegnato dal Dirigente del servizio personale sulla base delle funzioni assegnate ad analoghi incarichi.

Art. 29 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.

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

art. 67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 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.

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. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);

compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

incentivi per il recupero dell'evasione ICI-IMU-TARI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);

diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

Per i soggetti percettori di tutte le fattispecie di cui sopra elencate 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%

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.

La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato premio della performance (organizzativa e/o individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

L'indennità per il centralinista non vedente, corrisposta ai sensi dell'art. 9, comma 1, L. 29.03.1985 e della deliberazione di G.C. n. 1018 del 12.12.1992, è pari € 75,30 mensili, per un totale complessivo di € 1.143,00 annui.

L'indennità per servizio festivo, ai sensi dell'art. 24 - comma 1° - del C.C.N.L. del Comparto Regioni - Autonomie locali sottoscritto il 14.9.2000 viene erogata ai dipendenti che, per particolari esigenze di servizio, non usufruiscono del giorno di riposo settimanale.

Agli stessi deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52 - comma 2° - lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e, comunque, non oltre il bimestre successivo.

La struttura operativa interessata da questa previsione è rappresentata prevalentemente dal personale di Polizia Municipale che svolge il proprio servizio ordinario anche nei giorni festivi solo per particolari esigenze di servizio.

La maggiorazione oraria spettante ai dipendenti facenti parte della struttura operativa anzidetta deve essere quella prevista per ciascun dipendente, sulla base delle schede trasmesse da parte del Responsabile del Settore Vigilanza e conservate agli atti presso l'ufficio personale.

Art. 30 - Piani di Razionalizzazione

Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 c. 4 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate destinate nell'importo del 50% per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

Art. 31 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 18 CCNL 21/05/2018 o/o da specifiche disposizioni di legge.

 19

Art. 32 - Ferie solidali e riposi solidali (Art. 30 - CCNL 2018)

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.

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

- 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;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
- 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 di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
- Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 proporzionali.
- In caso di problemi applicativi, essi verranno affrontati tra le parti con apposito incontro.

Art. 33 Integrazione risorse decentrate

L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 67, comma 4 CCNL 21.05.2018, è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; Trattasi di una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio ed è destinata a quanto previsto all'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

Art. 34 -Welfare integrativo (art.7 comma 4 lett h CCNL 2018)

Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.

Esso rappresenta, dal punto di vista:



- lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare
- dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività – anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica -- attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.

L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio. L'amministrazione si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.

Iniziativa di sostegno al reddito della famiglia.

Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione sia il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- Asilo nido
- Scuole materne
- Servizi integrativi di mensa
- Trasporto scolastico
- Baby sitting
- Trasporto pubblico locale a favore del dipendente familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli.

Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione siano i punteggi scolastici e il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- Centri estivi e invernali
- Borse di studio
- Assegni o premi di merito
- Libri scolastici
- Rette universitarie o scolastiche.
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
- Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro familiari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto.

E' prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti:

- Assistenza sociale (es. baby sitor, badante, ecc.)
- Iscrizione a corsi extraprofessionali
- Iscrizioni a corsi di lingua
- anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

Le parti concordano di valutare la possibilità di erogare ai dipendenti prestiti a tasso agevolato. L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

L'attivazione del W.A è subordinato ad alla costituzione di apposito fondo o oggetto di successivi accordi.

L'Amministrazione può provvedere un importo finanziato dai proventi delle violazioni del codice della strada nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs 285/1992. L'ammontare vien definito annualmente in sede di contrattazione economica decentrata a partire dal 01.01.2020.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 35 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (art.7 comma 4 lett f CCNL 2018)

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, l'innovazione e il cambiamento sono centrali per l'efficacia delle politiche pubbliche. In questo contesto, il tema dell'innovazione tecnologica, assolutamente trasversale a tutte le strutture organizzative, resta implicito alla capacità di coordinamento dei diversi livelli di responsabilità.

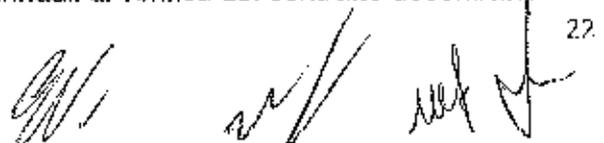
L'obiettivo è quello di migliorare la capacità istituzionale ed amministrativa dell'ente, rafforzando e potenziando la qualità delle risorse umane, le caratteristiche dell'organizzazione, la solidità dei sistemi di performance management e soprattutto il livello di digitalizzazione.

L'elemento cardine sono le "competenze e l'aggiornamento permanente", pertanto la formazione è "una leva necessaria perché senza lo sviluppo di nuove competenze si subiscono i processi, mentre invece bisogna governarli".

In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- sviluppo delle assunzioni: attraverso lo strumento del confronto partecipare il piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare l'organico verso la prospettiva del cambiamento;
- percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nei concorsi, per consentire ai dipendenti di coprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare la crescita interna mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco;
- rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita;
- definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: sottoscrivere protocolli perché i lavoratori non siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc ecc.), ma che invece tali sistemi siano adottati nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

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.

 22

Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità attraverso alcune azioni che devono impegnare le parti (amministrazione e sindacato) e che possono essere messe in atto:

- formazione permanente: realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze. Piano da redarsi in corso d'anno 2019;

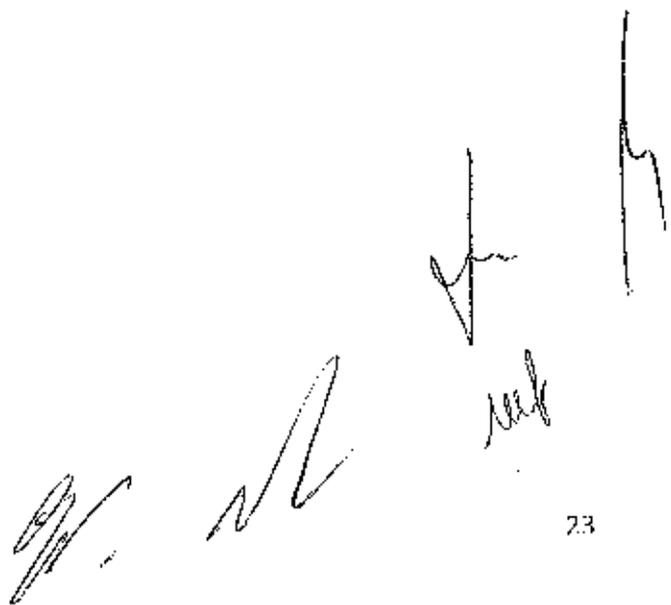
- rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.

Art. 36 – Prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

L'Amministrazione si impegna nel corso del 2020 a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali o previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.Lgs. 285/92 e successive modificazioni e integrazioni sia destinata a tali finalità.

Art.37 -Disposizioni finali e transitorie

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 delle normative nel tempo vigenti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and a vertical line on the right side.

All. A – Pesatura indennità Specifico responsabilità

Settore/Area	Ufficio

DIPENDENTE

Cognome	Nome
Profilo Professionale	Categoria

PARAMETRI DI VALUTAZIONE

PUNTI

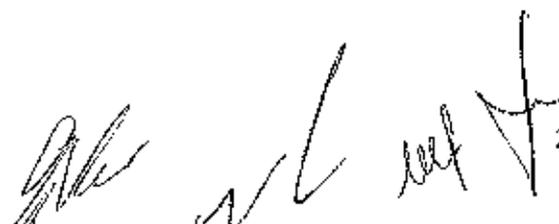
PUNTI

PARAMETRI DI VALUTAZIONE			PUNTI	PUNTI
<i>Peso oggettivo della responsabilità attribuita</i>				
a	Peso oggettivo medio del complesso delle responsabilità di procedimento	1		
b	Peso oggettivo significativo del complesso delle responsabilità di procedimento	2		
c	Peso oggettivo molto rilevante del complesso delle responsabilità di procedimento	3		
<i>Conoscenze approfondite nelle materie</i>				
a	Aggiornamento sporadico e occasionale	1		
b	Aggiornamento periodico ma costante su materie in evoluzione	2		
c	Aggiornamento completo periodico e frequente su materie in evoluzione	3		
<i>Modalità di esercizio delle responsabilità</i>				
a	Risolve problemi ordinari o quotidiani	1		
b	Analizza e risolve i problemi sulla base della normativa e dell'esperienza	2		

[Handwritten signature] 24

c	Identifica e risolve problemi complessi, individua soluzioni e alternative	3	
Coordinamento di collaboratori e relazioni con gli uffici			
a	Abilitazioni informatiche individuate per procedimenti esterni	1	
b	Collaborazione, stesura certificazioni endo-procedimentali	2	
c	Collaborazione, stesura atti di programmazione e loro attuazione	3	
		15	
			punteggio singolo ottenuto

indennità specifiche responsabilità		
fascia di punteggio		importo
1	Punti 15	€ 2.400,00
2	Punti 14	€ 2.200,00
3	Punti 13	€ 1.900,00
4	Punti da 11 a 12	€ 1.600,00
5	Punti da 9 a 10	€ 1.300,00
6	Punti da 7 a 8	€ 1.100,00
7	Punti da 5 a 6	€ 1.000,00
8	Punti fino a 4	€ 400,00


25

All. B – Pesatura Indennità di Funzione

Settore/Area	POLIZIA LOCALE

DIPENDENTE

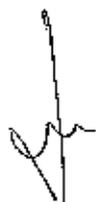
Cognome	Nome
Profilo Professionale	Categoria

PARAMETRI DI VALUTAZIONE		PUNTI	PUNTI
Competenze professionali			
a	Interazione sistemica con altri settori e multidisciplinarietà del procedimento	1	
b	Interazione frequente con altri settori	2	
c	Interazione occasionale con altri settori	3	
Conoscenze approfondite nelle materie			
a	Almeno quattro unità organizzative	1	
b	Aggiornamento periodico ma costante su materie in evoluzione	2	
c	Aggiornamento completo periodico e frequente su materie in evoluzione	3	
Modalità di esercizio delle responsabilità			
a	Risolve problemi ordinari e quotidiani	1	
b	Analizza e risolve i problemi sulla base della normativa o dell'esperienza	2	
c	Identifica e risolve problemi complessi, individua soluzioni e alternative	3	

[Handwritten signatures and initials]

<i>Coordinamento di collaboratori e relazioni con gli uffici</i>		
a	Abilitazioni informatiche individuale per procedimenti esterni	1
b	Collaborazione, stesura certificazioni endo-procedimentali	2
c	Collaborazione, stesura atti di programmazione e loro attuazione	3
		16
punteggio singolo ottenuto		

Indennità di Funzionario	
fascia di punteggio	importo
Punti da 5 a 15	€ 900,00
Punti fino a 4	€ 600,00








CITTÀ DI CAVARZERE

Città Metropolitana di Venezia
C.A.P. 30014 CAVARZERE - Via Umberto I, 2
Cod. Fisc. e P. IVA 00194540277
Tel. 0426 317411 - Fax 0426 317193
Pec comune@pec.comunecavarzere.ve.it
sito www.comunecavarzere.it

Dichiarazione Congiunta

Le parti concordano di procedere ad una integrazione del CCI 2019/20121 sui seguenti punti:

1. art. 7 c. j ccnl 21.05.2018 armonizzazione P.O.;
2. Definizione compenso economico -- indennità condizioni lavoro "disagio";
3. Indicazioni ARAN "rai" CFL 35 su "recupero debito orario".

Cavarzere 27.05.2019

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Giovanni Venturini

CISL-FP - FRANCESCO MALIN

UIL-FPL - GIOVANNI ZENNARO

FP -CGJ. Cristina Bastianello

Presidente Delegazione Trattante

Giroto Luigi-Maria