



CITTÀ DI JESOLO

CITTÀ DI JESOLO



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

A seguito della delibera di giunta comunale n.78 del 19/03/2019, di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 – area personale non dirigente del Comune di Jesolo, in data 22 marzo 2019, alle ore 10,00, presso la sede municipale del comune di Jesolo, ha avuto luogo l'incontro tra:

*la delegazione di parte pubblica:*

Presidente – Claudio Vanin – dirigente dell'unità organizzativa risorse umane	P [ ]	A [ ]
Componente – Massimo Ambrosin – dirigente del settore finanziario e sociale	P [ ]	A [ ]
Componente – Giulia Scarangella – dirigente del settore attività produttive e tributi	P [ ]	A [ ]
Verbalizzante – Giorgia Rossi – Responsabile unità organizzativa risorse umane	P [ ]	A [ ]

*la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Franca Vanto	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Giovanni Zennaro	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Carlo Alzetta	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Albino Zangrando		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Serena Cibir		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Marco Pancot		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Daniele Vavassori		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Olivia Pisoni		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Lorj Marson		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Luca Burato		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Gianni Stocco		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Ilenia Paludetto		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Sabina Mariuzzo		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Giulio Pavan		P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– Nicola Tonetto		P [ ]	A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2018 – 2020.

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente	<u>Claudio Vanin</u>
Componente	<u>Massimo Ambrosin</u>
Componente	<u>Giulia Scarangella</u>
Componente	<u>Giorgia Rossi</u>

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP

Carlo Alzetta



CITTÀ DI JESOLO



OO.SS. CGIL -- FP

OO.SS. UIL - FPL

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

FIRMATO IL 27.03.2019

Albino Zangrando

Serena Cibin

Marco Pancot

Daniele Vavassori

Olivia Pisoni

Loris Marson

Luca Burato

Gianni Stocco

Ilaria Paludetto

Sabina Mariuzzo

Giulio Pavan

Nicola Tonetto

*Gianni Stocco*

*Albino Zangrando*

*Serena Cibin*

*Marco Pancot*

*Daniele Vavassori*

*Olivia Pisoni*

*Loris Marson*

*Luca Burato*

*Gianni Stocco*

*Ilaria Paludetto*

*Sabina Mariuzzo*

*Giulio Pavan*

*Nicola Tonetto*

*Il*

*Il*



# CITTÀ DI JESOLO



## Sommario








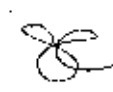

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	5
CAPO I – Disposizioni Generali .....	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	5
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto .....	6
Art. 4 – Interpretazione autentica .....	6
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI .....	7
Art. 5 – Obiettivi e strumenti .....	7
Art. 6 – Assemblee sindacali .....	7
Art. 7 – Diritti e agibilità sindacali .....	8
Art. 8 – Sicurezza nei luoghi di lavoro .....	8
TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	9
CAPO I – Risorse e Premialità .....	9
Art. – 9 Quantificazione delle risorse .....	9
Art. – 10 – Strumenti di premialità .....	9
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse .....	10
Art. – 11 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	10
CAPO III – Progressione economica orizzontale .....	11
Art. 12 – Criteri generali .....	11
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità .....	11
Art. 13 – Principi generali .....	11
Art. 14 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) .....	12
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità ( ex art.70- quinquies, comma 1 del CCNL) .....	13
Art. 16 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (ex art.70- quinquies, comma 2 del CCNL) .....	15
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	16
Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	16
CAPO VI – Performance e Premio individuale .....	17
Art. 18 – Disciplina della performance e del premio individuale .....	17
CAPO VII – Sezione polizia locale .....	17
Art. 19 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato .....	17
Art. 20 – Proventi delle violazioni al codice della strada .....	18
Art. – 21 – Indennità di servizio esterno .....	18
Art. 22 – Indennità di funzione .....	18
Art. 23 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....	19
Art. 23 -bis correlazione con i compensi ex art.18 comma 1, lett.h) .....	19
TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	20
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro .....	20



# CITTÀ DI JESOLO

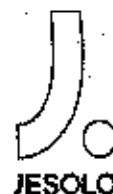


Art.24 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	20
Art.25 - Turnazioni.....	20
Art.26- Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	21
Art. 27- Flessibilità dell'orario di lavoro.....	21
CAPO II - Discipline Particolari.....	22
Art. 28- Personale comandato o distaccato.....	22
Art. 29- Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	22
Art. 30- Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	22
TITOLO V - WELFARE INTEGRATIVO.....	22
Art.31-Welfare integrativo.....	22
Art.32 Lavoro agile.....	24
TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI.....	24
Art. 33 - Clausole programmatiche e finali.....	24
REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE.....	25
Art. 1 - Destinazione delle risorse.....	25
Art. 2 - I requisiti.....	25
Art. 3 - La procedura.....	26
Art. 4 - Criteri di precedenza e validità della graduatoria.....	27



CITTÀ DI JESOLO



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I - Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) Il d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), c 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), c), f), g), h), i) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n.228 del 10/07/2018;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di giunta n.28 del 06/02/2018;
  - g) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

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



CITTÀ DI JESOLO



2. Esso avrà vigenza dal 1 gennaio 2019 sino al 31 dicembre 2021; la stipulazione del CCDI viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di "forza maggiore", debba avvenire entro il mese di settembre di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale;
5. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate 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 sul Contratto decentrato Integrativo 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 e comunque non oltre il 30 giugno.

#### Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

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

#### Art. 4 - Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.



**CITTÀ DI JESOLO**



## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Art.5 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione;
  - b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
  - informazione;
  - confronto.
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art.4,5,6,7,8,9,10 del Ccnl 21.05.2018.
6. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro. 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.

### Art. 6- Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni di calendario consecutivi, di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I dipendenti partecipanti all'Assemblea sindacale hanno l'obbligo di far risultare la fruizione del permesso attraverso la timbratura in uscita utilizzando il codice indicato dalle vigenti disposizioni interne. La mancata osservanza di tale obbligo è rilevabile dal punto di vista disciplinare in quanto costitutiva della fattispecie dell'inosservanza delle disposizioni di servizio ed è sanzionabile secondo le modalità indicate nel vigente codice disciplinare.

*[Handwritten signatures and initials]*



CITTÀ DI JESOLO



4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente.
6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea.

#### Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

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

#### Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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 e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. 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 condizioni lavoro.
3. 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.





**CITTÀ DI JESOLO**



4. 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 riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni, privi delle generalità degli infortunati, anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

### **TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

#### **CAPO I - Risorse e Premialità**

##### **Art. - 9 Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;  
La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 è stata ricalcolata con determinazioni n. 1570/2018 e n. 1696/2018 ai sensi del nuovo CCNL, al quale si ritiene di dare applicazione per il periodo indicato al successivo art. 33.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. La parte pubblica si impegna a verificare, con cadenza annuale, la possibilità di tale integrazione;
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare come da Determinazione sopra citata per l'anno 2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con apposito atto.

##### **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 possibili i seguenti strumenti di premialità:

Ma

A

V

S

R

OP

SR

2



CITTÀ DI JESOLO



- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 12;
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi; non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito dalle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;



**CITTÀ DI JESOLO**



- monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. L'Amministrazione si impegna ad avviare il confronto sui criteri generali della misurazione e valutazione della performance entro il 31 maggio del 2019, previa richiesta della parte sindacale."

### **CAPO III – Progressione economica orizzontale**

#### **Art. 12- Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

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

#### **Art. 13 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili c/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente del settore di appartenenza;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive prestazioni e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizzano per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità (art. 70 bis del CCNL);

*[Handwritten signatures and initials]*



CITTÀ DI JESOLO



6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente del settore di appartenenza;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate;
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV si applicano dal 1° gennaio 2019.

**Art.14 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: da euro 1,00 a euro 2,00 al giorno, secondo la griglia indicata alla lettera c).
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1.
4. In caso di dipendenti neo assunti si applicano i criteri di seguito indicati:

a) attività a rischio:

1. Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità prevista al precedente art. 70-bis in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- addetti stamperia
- addette pulizie

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

b) attività disagiate:

1. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di



CITTÀ DI JESOLO



- luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
2. Non si ravvisano attualmente profili professionali che rientrano in tale categoria.

c) maneggio valori

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Sono ad oggi individuate tali figure cui compete l'indennità nella misura riportata:

Economo	n.1 cassa	valore giornaliero 2 euro
Servizi demografici	n.3 casse	valore giornaliero 1 euro
Polizia locale	attività di ribaltamento casse	valore giornaliero 2 euro

2. Possono essere individuati con provvedimento ufficiale ulteriori Agenti contabili.

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

4. L'indennità viene erogata semestralmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

**Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità ( ex art.70- *quinquies*, comma 1 del CCNL)**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente dirigente con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti di Settore/Arca riconducono particolari responsabilità fanno riferimento alla particolare complessità dei procedimenti e delle attività assegnate, anche

di tipo istruttorio, in cui si esplicano le responsabilità, nonché ai parametri indicati nella tabella sotto riportata.

3. L'importo dell'indennità che può arrivare ad un massimo di 3000 euro è correlato secondo la griglia di pesatura qui sotto riportata. Una volta rilevata la pesatura, l'U.O. Risorse Umane provvederà all'esatta quantificazione del valore nel limite delle risorse annualmente destinate allo scopo.

PARAMETRI	CRITERI PESATURA		
	fino a 3	da 4 a 6	oltre 6
coordinamento di personale per la funzionalità di fasi procedurali	valore 1	valore 2	valore 4
funzioni di interfaccia tra apparato gestionale interno e soggetti esterni assegnatari di appalti c/o servizi	auton-bassa valore 1	auton-media valore 2	auton-alla valore 3
complessità del procedimento e/o processo assegnato	compl-bassa valore 1	compl-media valore 3	compl-alla valore 5
supporto tecnico e/o giuridico ad organi ed organismi politici con correlata raccolta/elaborazione dati	eventuale valore 1	estemporanea valore 2	continua valore 3
supporto organizzativo e/o tecnologico ad organismi gestionali con eventuale raccolta/elaborazione dati e/o rilevante gestione di risorse	eventuale valore 1	estemporanea valore 2	continua valore 3
gestione di mezzi strumentali caratterizzati da particolare complessità	compl-bassa valore 1	compl-media valore 3	compl-alla valore 5
autonomia gestionale ed operativa nell'ambito del procedimento/processo/incarico assegnato	auton-bassa valore 1	auton-media valore 3	auton-alla valore 5
VALORE MASSIMO ACQUISIBILE PER CIASCUNA COLONNA	7	17	28
ipotesi di range da correlare a valori economici	da 6 a 15	da 16 a 21	da 22 a 28
ipotesi di fasce economiche attribuibili	da 300 a 1200	da 1300 a 1800	da 1900 a 3000

4. L'indennità di cui al presente articolo è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).



CITTÀ DI JESOLO



**Art. 16 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (ex art. 70- quinquies, comma 2 del CCNL)**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:
  - a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
  - c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del dirigente competente; non compete al personale in categoria D incaricato di posizione organizzativa che ricopra i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 viene stabilita l'indennità annua lorda di:
  - a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
  - b) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
  - c) € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto;
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00;
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

ML

OP

15



**CITTÀ DI JESOLO**



**CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

**Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

**Art. 17.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.**

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

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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del dirigente del Settore competente.

**Art. 17.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL**

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

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del dirigente del Settore competente.

**Art. 17.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011**

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

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del dirigente del Settore competente;

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

M

A

A

A

ON

16

2

16





**CITTÀ DI JESOLO**



## **CAPO VI – Performance e Premio individuale**

### **Art.18- Disciplina della performance e del premio individuale**

1. Le modalità di erogazione della performance individuale avviene sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti secondo il vigente sistema di valutazione approvato con delibera di giunta n. 256 del 15/9/2015 come modificato con delibera n. 28 del 06/02/2018.

2. In base a tale sistema viene calcolata la quota individuale del Fondo produttività per categoria (cat. A,B,C,D), tale quota per il 10 % viene erogata in base all'effettiva presenza in servizio del dipendente e per il 90% in base al risultato finale della scheda di valutazione complessiva. La scheda di valutazione complessiva (espressa in trentesimi), è il risultato della valutazione dei comportamenti organizzativi e della valutazione relativa ai risultati (obiettivi).

I due punteggi vengono poi ponderati in funzione della categoria di appartenenza prevedendo che per le categorie più alte il raggiungimento degli obiettivi abbia un peso maggiore.

3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni Settore e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Settore.

## **CAPO VII – Sezione polizia locale**

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

### **Art. 19- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

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

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

2. Al regolamento comunale che verrà adottato in materia, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-bis, terzo periodo), sulla base delle modalità esecutive.

3. La presente disciplina trova applicazione dal 2019, previa approvazione del regolamento di cui al precedente comma.

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



CITTÀ DI JESOLO



**Art. 20- Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Persco Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione a diverse forme pensionistiche, non oltre la scadenza dei relativi contratti.
2. È data la facoltà di stabilire in sede di contrattazione che quota parte dei proventi determinati ai sensi del comma 1 dell'art. 56 quater, sia destinata a polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale o ad altre misure di welfare integrativo ai sensi dell'art. 72 del CCNL;
3. viene altresì prevista la facoltà di erogare incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
4. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta, e sarà collegato a specifici progetti.

**Art. 21 - Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinqutes* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.  
La misura dell'indennità viene stabilita in euro 2,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
2. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. In subordine potrà essere attestato mensilmente dal responsabile del Servizio polizia locale o ancora acquisito attraverso il sistema informatizzato per il servizio di pattuglia esterna.
3. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

**Art. 22 - Indennità di funzione**

1. L'indennità di cui all'art. 56-*saxes* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
  - a) funzionario/istruttore direttivo di vigilanza - Capi Arca (commissario principale) euro 3000;
  - b) istruttore direttivo di vigilanza (vice-commissario e commissario, con almeno cinque anni di anzianità nel grado euro 800;



CITTÀ DI JESOLO



- c) ispettore di vigilanza – addetto al coordinamento euro 600.
3. L'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, come indicate nello specifico provvedimento di individuazione del dirigente della Polizia Locale.
4. L'indennità non è erogabile quando il dipendente:
- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate;
  - b) abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

**Art. 23- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle  
Posizioni organizzative**

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

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., in base alla scheda di valutazione con le medesime modalità previste per il personale dipendente.
- c) Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con eventuale esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione inferiore a 28 nella scheda di valutazione degli obiettivi;
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*. Le economie dell'indennità di posizione assegnata *ad interim* verranno assegnate alla contrattazione collettiva decentrata.

**Art. 23 -bis correlazione con i compensi ex art.18 comma 1, lett.h)**

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

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le disposizioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato.



CITTÀ DI JESOLO



## TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art.24 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, e dell'art.2, comma 5, del vigente regolamento comunale per la disciplina del lavoro a tempo parziale, approvato con delibera di giunta comunale n. 67 del 12/03/2013, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- necessità di assistere il coniuge o il convivente more uxorio, o un parente entro il secondo grado con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge n.104 del 1992 e/o riconoscimento di un'invalidità pari al 100% che necessita di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- necessità di assistere il coniuge o il convivente more uxorio, o un parente entro il secondo grado affetto da patologie oncologiche;
- lavoratore genitore unico di uno o più figli;
- lavoratore con figlio/i studente del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento, certificati da struttura sanitaria pubblica, impegnato nell'assistenza alle attività scolastiche a casa.

#### Art.25 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 15%.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali. Per i servizi notturni dell'unità cinofila il limite massimo viene elevato a 15 turni notturni mensili riferiti ad un arco temporale di tre mesi."

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 23, comma 8, del CCNL le situazioni



CITTÀ DI JESOLO



personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

- a) dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- b) separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

#### Art.26- Lavoro straordinario e Banca delle ore

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 12.

In ogni caso il lavoro straordinario va autorizzato entro il limite del fondo complessivo previsto per lo straordinario.

#### Art. 27- Flessibilità dell'orario di lavoro

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

- Fascia di flessibilità, fatte salve le particolari esigenze di servizio, valida per tutti i dipendenti, di 1 ora con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico o comunque nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, possono essere previste ulteriori forme di flessibilità oraria dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

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

3. È escluso dall'applicazione di tale istituto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale che per la natura dell'attività esercitata deve essere in servizio senza ritardo.

4. Viene demandata a successiva circolare interna del dirigente dell'unità organizzativa risorse umane in materia di lavoro, l'individuazione degli orari di servizio e la definizione delle fasce orarie di presenza obbligatoria.

h

A / fur A g a 21



CITTÀ DI JESOLO



## CAPO II – Discipline Particolari

### Art. 28– Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, non partecipa per il periodo del comando o del distacco agli incentivi e/o indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo.

### Art. 29– Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

### Art. 30– Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali. È escluso il personale assunto con contratto ex artt. 90 e 110 del d.lgs. 267/2000 (T.U.E.L.) nel caso in cui il relativo contratto preveda già un'indennità comprensiva dei compensi per lavoro straordinario, produttività collettiva e qualità della prestazione individuale o sostitutiva dell'indennità di risultato.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa almeno per il periodo di durata del ciclo della performance.

## TITOLO V – WELFARE INTEGRATIVO

### Art.31-Welfare integrativo

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda 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:

- del 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.

2. 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:



# CITTÀ DI JESOLO



a) 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.

b) iniziative 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)

c) 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

d) 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 sitter, badante, ecc.)
- Iscrizione a corsi extraprofessionali
- Iscrizioni a corsi di lingua

e) 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

3. 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

*[Handwritten signatures and initials]*



**CITTÀ DI JESOLO**



assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

**Art.32 Lavoro agile**

Si ritiene di condividere quanto contenuto nella dichiarazione congiunta n. 2 al CCNL 2018 in ordine all'impegno per la diffusione del lavoro agile nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica. Le parti si impegnano ad attivare un tavolo di confronto entro il primo semestre 2019.

**TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 33 - Clausole programmatiche e finali**

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa.
2. Pertanto tenuto conto che in data 11 aprile 2018 è già stato sottoscritto l'accordo sull'utilizzo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anni 2018-2021, in vigenza del precedente accordo triennale 2015-2017 applicabile ai sensi dell'art. 2 comma 3, del medesimo fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL., hanno convenuto sulla durata annuale dell'accordo sottoscritto per il 2018, ritenendo di approvare il nuovo CCDI triennale per il periodo 2019-2021, per realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

*u*

*[Handwritten signatures and initials]*





CITTÀ DI JESOLO



Allegato "A" al CCDI 2019/2021

**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE  
ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

**Art. 1 - Destinazione delle risorse**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. In sede di Conferenza dei Dirigenti di Settore, al fine di garantire l'omogeneità della valutazione, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore un proprio *budget*.
3. I dipendenti concorreranno ciascuno nei limiti del budget assegnato al proprio settore. I dipendenti assegnati in percentuale ad uffici incardinati in settori diversi, concorreranno nel settore dove svolgono il lavoro prevalente, in caso di assegnazione in pari percentuali, nel settore a cui è assegnato in origine il proprio posto.
4. Tale *budget* dovrà essere ulteriormente suddiviso proporzionalmente per categorie, in tal caso verranno stilate per ogni settore tante graduatorie quante sono le categorie ammesse alla progressione.
5. Gli eventuali risparmi saranno destinati alle progressioni dell'anno successivo. Nel caso in cui nell'anno successivo non siano previste ulteriori progressioni, eventuali economie saranno riassegnate al CCDI.

**Art. 2 - I requisiti**

1. Possono partecipare alle selezioni i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Jesolo, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi alla data prevista per la decorrenza della nuova progressione;
2. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 1 sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto, purché il dipendente sia in possesso dei medesimi requisiti.
3. Il personale trasferito per mobilità deve aver maturato almeno un anno di servizio presso il Comune di Jesolo al momento della pubblicazione dell'avviso di selezione.
4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che non abbiano raggiunto la valutazione minima prevista nella Parte 1, punto 4 "punteggi ai fini della progressione orizzontale" dal manuale del sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti del comune di Jesolo approvato con delibera di giunta comunale n. 256 del 15/09/2015, salvo modifiche ed integrazioni da confrontare con la parte sindacale.

*[Handwritten signatures and initials]*

## Art. 3 - La procedura

1. Dopo la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno successivo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del dirigente dell'unità organizzativa risorse umane, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato all'Albo Pretorio e sulla rete intranet del Comune per almeno 15 giorni.
3. Il bando contiene anche il termine entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
4. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
  - a. **Punti 70** - risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

Primo anno del triennio: peso 20 punti;

Secondo anno del triennio: peso 20 punti;

Terzo anno del triennio: peso 30 punti.

Il candidato che non ha conseguito alcuna valutazione in uno degli anni precedenti perché assente non può partecipare alla selezione.

Non sono considerate assenze ai sensi del precedente le assenze maturate a causa di:

- infortuni sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- astensione obbligatoria per maternità;
- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;

In tal caso per l'anno di assenza si calcola la media delle valutazioni riportate negli altri due anni."

b. **Punti 25** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

c. **Punti 5:** competenze acquisite a seguito dei processi formativi secondo quanto previsto dall'art. 49 ter del CCNL 2016/2018.

Vengono riconosciuti punti 1,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera), né i corsi in house previsti dal piano triennale per la formazione.

I su indicati criteri trovano tutti applicazione per i dipendenti inquadrati nelle categorie C e D.

Per le categorie inferiori A e B (B1 e B3) la selezione avverrà solo sulla base dei criteri indicati ai punti a e b.

5. La progressione economica avrà decorrenza a partire dal 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale) da parte dell'unità organizzativa risorse umane e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro



# CITTÀ DI JESOLO



comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Dirigente dell'unità organizzativa risorse umane entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Dirigente summenzionato, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

6. Le graduatorie definitive, in cui sono indicati il punteggio complessivo ed i singoli fattori che hanno concorso alla sua formazione, verranno pubblicate per almeno 15 giorni all'Albo on line e sulla rete intranet del Comune. Esse avranno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 33% dei dipendenti dell'Ente. Per ogni settore organizzativo non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti che ne hanno diritto, conteggiati complessivamente.
8. Per personale di cui all'art. 2 comma 3, in possesso dei requisiti richiesti, dovranno essere acquisite le valutazioni e l'elenco dei corsi di formazione certificati dall'ente di provenienza.
9. Resta escluso dalla partecipazione alla selezione il personale collocato in aspettativa senza assegni che mantiene la posizione di provenienza;
10. I dipendenti con qualifica di responsabile nominati R.U.O. o incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, se in possesso dei requisiti previsti al precedente art.2 e secondo i criteri definiti al precedente punto 4. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal dirigente di riferimento e concorrono alle progressioni orizzontali con gli altri dipendenti di categoria D assegnati al medesimo Settore, indipendentemente dall'incarico loro conferito.

#### **Art. 4 - Criteri di precedenza e validità della graduatoria**

1. Ai fini della formazione di ciascuna graduatoria nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio fra candidati avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica e a parità con la maggiore anzianità nella medesima categoria.
2. Nel caso si verificasse un'ulteriore parità preccederà il dipendente più giovane di età.
3. Ogni graduatoria sarà valida solo per l'anno di riferimento come previsto al precedente art. 3, comma 6, e potrà essere utilizzata solo per eventuali cessazioni che si realizzeranno in tale posizione economica nell'anno di vigenza della graduatoria stessa.

#### **ERRATA CORRIGE**

All'art.3 lett. b "punteggio di 1,5 all'anno" viene corretto con "punteggio di 2,5 all'anno", punteggio congruo col punteggio massimo conseguibile.

All'art.3 lett. c "punti 1,5 per ogni partecipazione" viene corretto con "punti 0,5 per ogni partecipazione", punteggio congruo col punteggio massimo conseguibile.

Jesolo, li 20 dicembre 2018

