



COMUNE DI CROCETTA DEL MONTELLO

(Provincia di Treviso)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2019-2021

sc
H
A
D
O

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo 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.
2. Esso ha validità triennale e i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione, fatta salva diversa indicazione indicata negli articoli seguenti.
3. Il presente Contratto Collettivo Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del CCNL di riferimento.
4. 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 Collettivo 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.
5. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.5.2018.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo 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 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 Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 3 Personale in distacco sindacale

1. 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. 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).

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

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

incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- Partecipazione;
- contrattazione integrativa (anche territoriale).

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:

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

4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:

- a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici;
- b. il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione organizzativa;
- c. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Art. 5 Informazione, confronto e organismo paritetico (artt. 4, 5 e 6 CCNL)

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.

2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.

3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.

4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni lavorativi i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.

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

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.

3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.



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

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
4. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

Art.9 Misure di sicurezza nei luoghi di lavoro (art.7 comma 4 lett m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. 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.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro verranno 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.
4. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.10 Quantificazione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

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.

2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett a) e b) del CCNL il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili", entro il termine massimo del 30 giugno, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

3. Secondo quanto previsto dall'art.67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, l'Amministrazione avvierà il confronto con la parte sindacale per l'eventuale incremento della parte variabile. Nel caso l'ente intendesse aumentare le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali, ove implicante la necessità di ridurre le risorse del fondo ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. (art.7 comma 4 lett u)

4. Le parti convengono che il fondo art. 67 del CCNL 21.05.2018 come determinato ogni anno dall'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente accordo. Le indennità previste dal presente accordo, sostituiscono integralmente quanto presente nei precedenti contratti.

Art. 11 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo (art.7 comma 4 lett a)

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituito per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituito per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro;
- d) compensi per specifiche responsabilità;
- e) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
- g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- h) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e) e f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori);

4. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 3 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 percentuale previsto dai commi 3 e 4.

Art.12 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi (art.7 comma 4 lett. b)

1. La contrattazione di cui al presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che vengono annualmente ripartiti tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale".

2. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite:

- una quota pari al 40% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.
- una quota del 60% sarà destinata a premiare la performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

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

4. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si tiene conto delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Settore e purchè detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente. La misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima, secondo il sistema di valutazione adottato dell'Ente.

Art. 13 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. L'erogazione della produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante la compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente.

1. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part time e ai mesi di servizio prestato. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale assunto a tempo indeterminato e determinato, relativamente al periodo di prova previsto per le assunzioni a tempo indeterminato per le categorie cui sono stati collocati. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 3 mesi continuativi o anche non continuativi per i quali non sia pertanto possibile una valutazione.

2. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenze;
- permessi sindacali retribuiti;



- permessi donazione sangue e midollo osseo;
 - i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).
6. Nell'anno solare oggetto di valutazione, ai fini dell'erogazione del premio, si considerano le assenze a qualsiasi titolo effettuate dal dipendente, ad eccezione di quelle indicate al comma precedente e il premio correlato alla performance organizzativa verrà decurtato in misura proporzionale alle assenze effettuate.
7. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo, indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo, in applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'ente.
8. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione del servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale, nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza di seguito riportato:
- Categoria B 1,5
 - Categoria C 1,75
 - Categoria D 2,35
9. L'assegnazione della performance organizzativa sarà erogata in percentuale al grado di valutazione della stessa secondo i seguenti parametri:

% performance organizzativa	Premio performance
da 0 a 59%	0%
da 60% a 70%	70%
da 70% a 80%	80%
da 80% a 90%	90%
da 91% a 95%	95%
da 96% a 100%	100%

Art. 14 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

2. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.

3. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'ente.

4. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza di seguito riportato:

categoria B 1,50
 categoria C 1,75
 categoria D 2,35

Se

5. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale assunto a tempo indeterminato e determinato, relativamente al periodo di prova previsto per le assunzioni a tempo indeterminato per le categorie cui sono stati collocati. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 3 mesi continuativi o anche non continuativi per i quali non sia pertanto possibile

[Handwritten signatures]

una valutazione.

6. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto all'articolo precedente.

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

3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 del CCNL 21.5.2018 si sommano le risorse destinate alla performance individuale, tali risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

4. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.

ESEMPIO DI CALCOLO

Risorse residue parte variabile € 5.000,00 + risorse residue di parte stabile € 6.000,00.

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	PERFORMANCE INDIVIDUALE (60%)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 40% (COLLETTIVA)
STABILI (€ 6.000)	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	3.600,00	2.400,00
VARIABILI (€ 5.000)	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	3.000,00	2.000,00
TOTALE		6.600,00	4.400,00

Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale € 6.600,00/nr. Di dipendenti (es. 21) = € 314,28

Alla quota pro capite di € 314,28 va aggiunta la quota suppletiva del 30% = 94,28

I 94,28 € rappresentano il differenziale di premio, che deve essere moltiplicato per la percentuale di lavoratori a cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL.

Considerato che il differenziale del premio individuale viene riconosciuto al 10% del personale (che corrisponde es: 21 dipendenti * 10% = 2 lavoratori) sarà necessario effettuare la seguente operazione:

€ 94,28 * 2 (dipendenti) = 188,56

La quota di produttività individuale di € 6.600,00 si decurta l'importo di € 188,56 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (€ 6.600,00 - € 188,56 = 6.411,44). Pertanto a solo 2 dipendenti verrà distribuita la quota di € 188,56 quale differenziale del premio.

8.

Art.15. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) (art.7 comma 4 lett v)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 20%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente e all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente.

Art.16 Progressione economica orizzontale (art. 7 comma 4 lett c)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. Al finanziamento delle progressioni orizzontali in applicazione dell'art. 7 comma 4 lett c) del CCNL, è destinata una percentuale definita annualmente in sede di contrattazione del fondo delle risorse decentrate di parte stabile che verrà suddivisa in budget da assegnare alle diverse categorie di appartenenza dei dipendenti.

3. Le parti danno atto che:

- La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL, dando origine ai seguenti percorsi individuali:
 - Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8
 - Per la infracategoria B3 dalla posizione B3 alla B8
 - Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6
 - Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7
- Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nelle tabelle del CCNL vigenti tempo per tempo
- Alla graduatoria per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si accede d'ufficio, senza necessità di presentare apposita richiesta. L'ufficio personale procede a redigere un elenco dei potenziali destinatari delle progressioni.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il Contratto Collettivo 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.

6. 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 a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

7. I criteri sono i seguenti:

- incidenza della valutazione: 60 %
- incidenza esperienza maturata: 40 %



8. Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,10 per ogni anno di permanenza nella posizione economica.

9. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO fosse rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

10. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.



11. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
- a) ventiquattro mesi (per le Categorie B, C e D e D titolari di Posizione Organizzativa), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita presso questo ente;
 - b) il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco di un triennio;
 - c) il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina;
 - d) nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente;
 - e) individuato il budget per ciascuna categoria, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse destinate alla categoria sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, non si procede all'integrazione ed il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget delle altre categorie o in subordine destinato alla produttività collettiva.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.17 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; ove previsto non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time).
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 Responsabile di Settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
9. Tutti gli importi delle indennità 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.18 Indennità condizioni di lavoro (art.7 comma 4 lett d)

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. A) del CCNL 21.05.2018, vengono individuate annualmente all'interno del fondo produttività.

2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Sono considerate rientranti nella fattispecie del rischio le attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, uno o più dei sottoindicati requisiti:
 - a) Esposizioni ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - b) Esposizione a rischio specifico per conduzioni di mezzi o macchinari o connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti
 - c) Esposizioni a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, anche se non permanenti;
 - d) Esposizione a rischi di natura fisica particolarmente intensa, con rischio di lesioni, traumi, urto, trazione...
4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, è pari al valore di euro 1,40/die ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. Per attività implicanti il maneggio di valori, nel solo caso di nomina ad economo o ad agente contabile, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) Fino ad € 150,00 (nessuna indennità)
 - b) Da € 151,00 a € 1.000,00 (indennità giornaliera € 1,00)
 - c) Da € 1.001,00 (indennità giornaliera € 1,20)
6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio di valori.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo, verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance.)

Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies (art.7 comma 4 lett f)

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - a. € 125,00 agli Ufficiali di Stato Civile o di Anagrafe
 - b. € 250,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe
 - c. € 125,00 Ufficiale elettorale
 - d. € 200,00 al Responsabile dell'Ufficio Tributi
4. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra loro ad esclusione delle indennità di cui ai punti a e b, che devono ritenersi alternative.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art.20 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies (art. 7 comma 4 lett f)

1. Le risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo è stabilita in un massimo Euro 7.000,00 riservando ad un nuovo accordo la contrattazione di ulteriori risorse da destinare che abbiano un impatto economico sul fondo.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C, D. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del settore, che individui responsabilità specifiche ed ulteriori rispetto a quelle proprie della categoria di inquadramento. Tali indennità verranno attribuite unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo.

3. Per l'attribuzione delle risorse economiche vengono utilizzati i seguenti criteri:

- Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti MAX 15 PUNTI
 - Complessità dell'attività MAX 15 PUNTI
 - Responsabilità gestionale MAX 15 PUNTI
- PUNTEGGIO MAX 45 PUNTI

In via esplicitiva i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento. (punteggio massimo 15 PUNTI)
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, tenendo conto anche dell'evoluzione normativa, dall'eventuale attribuzione di responsabilità per singoli progetti. (punteggio massimo 15 PUNTI)
- La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumenti e finanziarie coordinate. (punteggio massimo 15 PUNTI)

4. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- Somma a disposizione (A)
- Somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti (B)
- Punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10 (C)

Il valore della singola indennità è definito dalla seguente formula:

$$A/B * C$$

5. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo.

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL112/2008

7. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico) ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle risorse decentrate e finalizzati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (performance) con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione del precedente comma 6 (risparmi derivanti di primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

9. Tali indennità verranno applicate a partire dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del Contratto decentrato.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.21 Indennità di servizio esterno Art. 56 quinquies (art.7 comma 4 lett e)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata in Euro 1,40 giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dalla certificazione del responsabile del servizio che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) 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;
 - b) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa;
 - c) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 22 Indennità di funzione Art. 56- sexies (art. 7 comma 4 lett w)

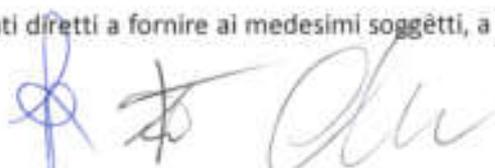
1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria C o D, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzioni di cui all'art. 56 sexies del CCNL
2. Per quanto riguarda le modalità di calcolo e di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del presente CCI in merito all'analoga indennità per specifiche responsabilità
3. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo fa riferimento al budget previsto all'art. 20 e sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo
4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico) ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

SC 

Art. 23 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge (art. 7 comma 4 lett g)

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21.05.2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L.98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a) art. 67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a



titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

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

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

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione parziale del premio di performance, di cui ai precedenti artt. 13 e 14, al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, come precisato ai successivi commi.

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione parziale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, come precisato al successivo comma 5 (art.7 comma 4 lett j).

5. Con riferimento ai precedenti commi 3 e 4, il singolo dipendente che percepisca nel corso del medesimo anno solare uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, subirà una riduzione del compenso del premio performance o dell'indennità di risultato.

6. La determinazione dell'importo della decurtazione è calcolata applicando a scaglioni le percentuali sottoindicate sugli incentivi di cui al presente articolo:

- fino a € 500,00: 0%
- da € 500,01 a € 2.000,00: 15%
- da € 2.000,01 a € 5.000,00: 30%
- superiore a € 5.000,00: 50%

7. La decurtazione calcolata ai sensi del comma 6, comporterà una riduzione del premio della performance (artt. 13 e 14) o dell'indennità di risultato da liquidare (art. 15) e non potrà comunque determinare una riduzione superiore al 50% del premio o dell'indennità spettante.

8. La somma derivante dalla riduzione del premio performance confluirà nella quota del fondo destinato al "compenso incentivante", esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti. La somma derivante dalla riduzione dell'indennità di risultato confluirà nella quota del fondo destinato all'indennità di risultato, esclusivamente a beneficio delle altre posizioni organizzative. Le somme verranno proporzionalmente ripartite in base alla valutazione complessiva individuale e dell'indennità di risultato.

9. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

Art. 24 Lavoro straordinario

1. 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.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 eccetto quanto previsto

dal comma 8 del presente articolo.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art. 14 comma 4 del CCNL 1.4.1999.

4. In applicazione dell'art.7 comma s) del CCNL 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.39 del CCNL 14.9.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

5. In applicazione all'art. 7 comma o) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il limite delle ore individuali che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000 è di 20 (art. 7 comma 4 lett o).

6. I risparmi di lavoro straordinario accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse variabili del fondo dell'anno successivo.

7. Su richiesta di parte sindacale si prevede la trasmissione alla RSU dei prospetti di rendicontazione circa l'utilizzo delle ore di lavoro straordinario in forma aggregata.

8. In applicazione dell'art. 56 ter del CCNL in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di polizia locale per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate a servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch' esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 1.4.1999 e all'art. 38 comma 3 del CCNL 14.9.2000.

Art. 25 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art.7 c. 4 lett. n)

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art. 53 comma 8 del CCNL 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8 dell'art. 53 del CCNL, viene data precedenza ai seguenti casi:

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

Art. 26 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 7 comma 4 lett p)

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è

riconosciuta una flessibilità oraria che dovrà garantire comunque la copresenza del personale dalle ore 8.45 alle ore 13.30 e dalle ore 14.45 alle ore 17.00 nelle giornate con orario pomeridiano.

Art. 27 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (art. 7 comma 4 lett t)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto tra le parti per la definizione di protocolli d'intesa.

Art. 28 Welfare integrativo (art. 7 comma 4 lett h)

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 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti nei limiti delle risorse disponibili, dando atto dell'insussistenza attuale di fondi. Le parti concordano di rinviare la contrattazione della materia.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Gli istituti economici previsti dal presente C.C.I. trovano applicazione a decorrere dal 1° giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente C.C.I..
3. Le parti si obbligano entro il 2019, preferibilmente nel mese di settembre, a confrontarsi in riferimento all'impatto di tutti gli istituti economici derivanti dall'applicazione del presente C.C.I..

Crocetta del Montello, li 10/09/2019

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

per la RSU

I rappresentanti delle ODSS territoriali di comparto

CISL FP

CGIL FP