

# COMUNE DI CAMPONOGARA

## Città Metropolitana di Venezia

L'anno 2021 il giorno 10 del mese di settembre, alle ore 15,00 nella sala Consiglio del Comune di Camponogara, si sono riunite le seguenti delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art.10 del C..C.N.L. 01/04/1999:

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

- a) per la parte pubblica (ai sensi dell'art.41 del Regolamento degli uffici e dei servizi):
- Segretario Comunale \_\_\_\_\_;
  - Responsabile del Settore Economico Finanziario Dr.ssa Sandra Mozzato con funzioni di Vice Segretario;
- b) per la parte sindacale in qualità di R.S.U.:
- Sig.ra Paola Turèta;
  - Sig.ra Monica Palasgo - ;
  - Sig. Girardo Bazzetto;
- c) per le organizzazioni sindacali territoriali:
- FLFP CGIL il sig. Nicola Gallo;
  - FPS CISL il/la sig /a \_\_\_\_\_
  - FPL UIL il sig. Panciera Roberto ;

Visto il Contratto decentrato integrativo -parte normativa sottoscritto in data 07/08/2019;

Premesso che durante le operazioni di liquidazione del salario accessorio anno 2020 è emersa l'impossibilità di poter assegnare la maggiorazione secondo i criteri di cui all'art. 17 comma 2, del Contratto Integrativo Decentrato, in quanto tre dipendenti hanno ottenuto la medesima valutazione sia per l'anno 2020 che nel triennio precedente, ritenuto conseguentemente di dover apportare, in via del tutto transitoria, una modifica al contratto in argomento, al fine di poter procedere alla liquidazione del suddetto compenso;

Le parti dopo ampia discussione convengono di modificare il Contratto Integrativo Decentrato – Parte Normativa con l'introduzione nell'art.17 , comma due, del seguente capoverso :

In caso di ulteriore parità di punteggio (sia nell'anno 2020 che nel triennio precedente) , per l'anno 2020, si stabilisce che l'importo assegnato al settore a titolo di maggiorazione di cui al primo comma verrà distribuito in parti uguali ai dipendenti che hanno ottenuto la medesima valutazione più alta.

Tutto ciò premesso e considerato si dà atto che il Contratto Integrativo Decentrato – Parte Normativa Anni 2019-2021 comprensivo delle modifiche ed integrazioni di cui sopra risulta essere il seguente :

## **“ CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO “ANNI 2019-2021”**

### INDICE

#### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art.1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art.2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art.3 - Procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione e l'efficacia del .C.C.D.I
- Art.4 - Relazioni Sindacali
- Art.5 - Orario di lavoro flessibile
- Art.6 - Servizi Minimi Essenziali
- Art.7 - Diritto di Assemblea
- Art.8 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Art.9 - Rappresentante per la sicurezza e salute nei luoghi dei lavoratori (RLS)
- Art.10 - Formazione del Personale

#### **TITOLO II – AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

- Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari della posizione organizzativa
- Art.12 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

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

##### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

- Art.13 – Quantificazione delle risorse
- Art.14 – Strumenti di premialità

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

- Art.15 - Sistema di misurazione e valutazione della performance
- Art.16 - Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale

##### **CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' ED I COMPENSI PREVISTI DAL C.C.N.L**

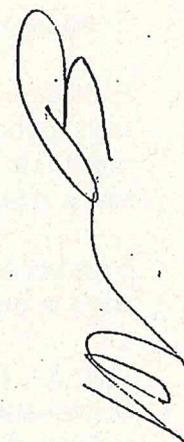
- Art.17 - Differenziazione del premio individuale
- Art.18 - Progressioni Orizzontali
- Art.19 - Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

- Art.20 - Maneggio Valori
- Art.21 - Rischio
- Art.22 - Disagio
- Art.23 - Indennità per specifiche Responsabilità
- Art.24 - Risorse previste da particolari disposizioni di legge

**CAPO IV SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

Art.25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art.26 - Indennità di servizio esterno



## COMUNE DI CAMPONOGARA

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

#### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

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

Esso ha validità dalla data di sottoscrizione sino al 31/12/2021.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

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.

##### Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione e l'efficacia del C.C.D.I.

Il presente contratto collettivo decentrato si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la Delegazione sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, sia firmato:

a) per la parte sindacale, dalla maggioranza dei componenti RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;

b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa acquisizione del prescritto parere, ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dalle OO.SS. territoriali, firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili alla elezione della RSU.

L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS componenti la Delegazione sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti la RSU.

#### **Art.4 – Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione
- b) contrattazione integrativa

La partecipazione, finalizzata ad istaurare forme di dialogo tra le parti, si articola a sua volta in:

- a) informazione
- b) confronto

Le materie oggetto di ciascuno di tali istituti vengono individuati dai CCNL e dalla normativa vigente che ne fissano anche modalità e dinamiche.

La Delegazione trattante di parte pubblica convoca la Delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi in cui ritiene di attivare la contrattazione/consultazione. La convocazione viene effettuata in forma scritta anche a mezzo posta elettronica o fax, almeno cinque giorni prima dell'incontro. L'eventuale rinvio chiesto unitariamente dalla Delegazione sindacale può essere accordato dall'Amministrazione ma l'incontro dovrà svolgersi in tempi congrui. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare almeno cinque giorni prima con la relativa documentazione allegata e, in ogni seduta, dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione nel corso della seduta successiva.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà, con le modalità di cui al precedente comma, almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 giorni dopo l'incontro precedente.

Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte pubblica effettuerà la convocazione, con gli stessi mezzi, almeno cinque giorni prima dell'incontro e non oltre venti giorni successivi all'acquisizione della richiesta.

L'istituto dell'informazione viene gestito secondo le modalità e le dinamiche previste all'art. 4 del vigente CCNL coordinato con le norme di legge vigenti. In ogni caso i riferimenti di tutte le determinazioni dei Responsabili, del Segretario e del Sindaco e le deliberazioni di Giunta Comunale riguardanti il personale dipendente saranno comunicati, a mezzo posta elettronica alla Delegazione di parte sindacale, entro 3 giorni dall'adozione. Le Organizzazioni sindacali e/o la RSU, ricevuta l'informazione, possono richiedere il testo dell'atto, facendone espressa richiesta scritta.

#### **Art. 5 - Orario di lavoro flessibile**

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale della polizia locale, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in

uscita di mezzora . Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Settore.

Non è ammessa l'entrata oltre la prevista flessibilità, per cui qualsiasi violazione, qualora non sia preventivamente e debitamente giustificata, verrà disciplinarmente perseguita.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato 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;
- 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;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### **Art. 6 -Servizi Minimi Essenziali**

Per quanto riguarda il contingente minimo di personale richiesto per garantire i servizi ritenuti essenziali per il Comune di Camponogara si stabilisce che lo stesso è il seguente:

- 1) registrazione di nascita e morte: una persona solo qualora a seguito dello sciopero ci sia una chiusura di tre giorni consecutivi;
- 2) attività prescritte in concomitanza di scadenze elettorali (una persona);
- 3) servizio di Polizia Locale: attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria e inerente casi di trattamenti sanitari obbligatori;
- 4) servizio Tecnico Manutentivo: 1 persona in caso di attività di servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero della neve) e i relativi sottoservizi.

L'A.C., in occasione di ogni sciopero, individua a rotazione le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso. I nominativi sono comunicati ai singoli interessati ed alle RSU, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale assegnato ai servizi minimi essenziali di cui sopra, e a quello che non vi avesse aderito.

In occasione di ogni sciopero l'A.C. si impegna ad attuare quanto prevede la Legge 83/2000 informando i cittadini, attraverso la stampa ed altri mezzi di informazione, dell'interruzione o riduzione dei servizi.

Qualora in occasione dello sciopero si presenti al lavoro personale oltre a quello comandato, il dipendente esentato dalla partecipazione può aderirvi ed astenersi dal servizio.

#### **Art. 7 -Diritto di Assemblea**

Fermo restando il monte ore massimo individuale a disposizione per partecipare alle assemblee previsto dal CCNL pari a 12 ore annue, si precisa che le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi fatto salvo casi di urgenza per cui il termine potrebbe essere inferiore. In occasione della convocazione

sarà cura della R.S.U. e delle OO.SS. indicare la sede dell'assemblea, l'ordine del giorno nonché l'orario di inizio e termine dell'assemblea.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti o uno o più gruppi di essi.

In occasione dell'assemblea l'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione del personale idonei locali.

La rilevazione dei partecipanti all'Assemblea è effettuata dall'Amministrazione.

Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni lavorative indispensabili di carattere eccezionale ed imprevedibile.

#### **Art. 8 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

L'art. 21 della Legge 183/2010, di modifica dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, ha posto, tra l'altro, in capo alle pubbliche amministrazioni l'obbligo di costituire al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dalla contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla Legge, dai CCNL o da altre disposizioni. A tal proposito l'A.C. darà corso all'istituzione del C.U.G.

#### **Art.9 – Rappresentante per la sicurezza e salute nei luoghi dei lavoratori (RLS)**

L'Amministrazione si impegna a dare applicazione ai contenuti del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 si applicano a tutti i luoghi di lavoro, con azioni compatibili alle tipologie degli stessi, a salvaguardia del personale comunale assegnato e degli utenti.

Le parti convengono di stabilire in un numero massimo di tre i R.L.S. individuati ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. 81/2008.

Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione e R.L.S., si impegna a garantire un'adeguata campagna di informazione sui contenuti del D. Lgs. 81/2008, nei confronti dei responsabili destinati a gestire gli ambienti di lavoro e, in generale di tutti i lavoratori interessati.

Il Datore di Lavoro, il RSPP e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza collaboreranno nell'individuare le scelte e gli indirizzi da attuare in ordine alla massima informazione dei contenuti ed alla reale applicazione del D. Lgs., mediante:

- lo studio dei problemi che via via si delineano;
- lo scambio di progettualità tra il Datore di Lavoro, il Servizio Prevenzione-Protezione, eventuali Consulenti Esterni ed i Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la supervisione sull'applicazione degli indirizzi e degli obiettivi programmati in fase di adeguamento alla Legge ed al mantenimento degli standard ottimali di conformità;

- il costituirsi di corrette relazioni tra l'Amministrazione ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ed il loro mantenimento;
- il monitoraggio generale e costante dei siti lavorativi;
- l'attivazione immediata delle procedure di controllo, di gestione e di eliminazione dei rischi ambientali segnalati (dal Datore di Lavoro, dai Lavoratori, dai Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza);
- La consulenza di personale specializzato esterno nei casi di straordinaria complessità e per un accurato piano di prevenzione e protezione dai rischi negli ambienti di lavoro.

Con la collaborazione del RSPP, del RLS e del responsabile del settore manutentivo vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare attenzione alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, primi tra tutti:

- la prevenzione incendi;
- i dispositivi di prevenzione individuale.

L'Amministrazione, espletate le verifiche sulle disponibilità di bilancio, deve impegnare le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma, analizzando e motivando la tempistica delle suddette azioni.

L'Amministrazione deve porre in essere le procedure necessarie utili a consultare, coinvolgere e formare il RLS attuando così i principi ispiratori del D. Lgs. 81/2008 e si impegna, altresì, a realizzare idonei interventi di informazione su tutto il Personale in materia di sicurezza della salute e dei rischi.

#### **Art.10 – Formazione del Personale**

Tutto il personale dipendente sarà coinvolto in appositi processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, finalizzati a migliorare le conoscenze inerenti alle mansioni svolte, i rapporti con i colleghi e con gli utenti del servizio svolto.

L'attività formativa diretta alla crescita ed all'aggiornamento professionale è considerata a tutti gli effetti attività lavorativa e quindi di norma va svolta durante il normale orario di lavoro.

Qualora l'evento formativo si prolunghi oltre il normale orario di servizio, la partecipazione verrà considerata a tutti gli effetti orario di lavoro dando luogo al diritto al recupero.

### **TITOLO II – AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

#### **Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari della posizione organizzativa**

Ai titolari di posizione organizzativa viene erogata una retribuzione di risultato destinando al tale voce una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. L'entità effettiva verrà definita da apposito provvedimento della Giunta Comunale.

Con il provvedimento inerente la determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali di cui al comma 1 dell'art.14 del C.C.N. del 21/05/2018, verrà individuata la misura della retribuzione di risultato per ciascuna posizione organizzativa.

La retribuzione di risultato effettivamente dovuta sarà determinata sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Nel caso di conferimento ad un dipendente, già incaricato di posizione organizzativa, di un incarico ad interim di altra posizione organizzativa, sarà riconosciuta una retribuzione di risultato aggiuntiva, commisurata alla retribuzione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim e alla durata dello stesso, graduata in base all'ampiezza dell'incarico affidato e al grado di raggiungimento degli obiettivi affidati. La misura di detta indennità sarà definita nel provvedimento inerente la determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali di cui al comma 1 dell'art. 14 del C.C.N.L del 21/05/2018.

Qualora una posizione organizzativa risulti vacante e l'Amministrazione non abbia provveduto entro 60 giorni alla sua copertura, si provvederà a conferire l'interim ad altra Posizione organizzativa alla quale competerà l'indennità di risultato.

### **Art.12 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

## **TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

### **Art. 13 – Quantificazione delle risorse**

La determinazione annuale del fondo delle risorse decentrate, di cui all'art.67 del C.C.N.L. del 21/05/2018 da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttivi-

tà, nonché ad altri istituti economici, previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 2016 possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e nel rispetto dei vigenti presupposti normativi.

L'Amministrazione verifica annualmente la possibilità di stanziare risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 67, comma 5, del CCNL 2016-2018 per le finalità ivi previste, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio dell'Ente e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

#### **Art. 14 – Strumenti di premialità**

Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;

b) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti da norme di legge e regolamentari vigenti;

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

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

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

#### **Art. 15 Sistema di misurazione e valutazione della performance**

Gli incentivi e i premi collegati alla performance organizzativa ed individuale vengono erogati esclusivamente a seguito di specifiche attestazioni previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.

L'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance è uno strumento pensato per sviluppare le competenze, riconoscere i risultati, responsabilizzare gli operatori e orientare l'organizzazione verso la cultura della qualità. Esso misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori organizzativi in cui si articola, al Segretario Comunale, ai Responsabili di settore e dipendenti.

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

- i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le fasi, i tempi e le modalità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- gli strumenti per premiare il merito e le professionalità;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

- le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art.67 per le finalità previste dall'art.68 dello stesso contratto viene effettuata secondo le modalità previste negli articoli successivi.

#### Art. 16 – Criteri di ripartizione

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

Le somme finanziate dalla parte stabile del fondo e non utilizzate ai sensi del precedente comma, saranno rese disponibili, ai sensi del suddetto art. 68, secondo i seguenti criteri generali:

- riferimento alle professionalità e alle responsabilità delle risorse umane, al fine di una valorizzazione delle stesse, all'ottimizzazione dei processi decisionali e all'assunzione effettiva di responsabilità;
- necessità di garantire l'erogazione di determinati specifici servizi;
- necessità di remunerare particolari condizioni di lavoro tenuto conto dell'effettiva esposizione a rischio e/o disagio, servizio esterno o assunzione di responsabilità aggiuntive diverse da quelle normalmente richieste.

L'ammontare delle risorse spettanti ai fini della "performance organizzativa di settore" viene quantificata nella percentuale del 70% dell'importo del fondo del salario accessorio destinato alla performance definito dalla contrattazione decentrata, da suddividersi, ai fini della quota massima attribuibile a ciascuno, per il numero dei dipendenti interessati (tenendo conto della prestazione individuale resa da ciascuno in termini di rapporto di lavoro e di periodo temporale annuo) ai fini dell'ottenimento dell'importo previsto.

Il restante 30% percentuale delle risorse viene destinato alla "performance individuale".

Per quanto riguarda le eventuali risorse variabili di cui all'art. 67, commi 3, del CCNL 215-2018, fermo restando quelle per le quali la destinazione è stabilita specificatamente dalla legge o da norme contrattuali, saranno destinate ad incentivare il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione. Le parti potranno valutare la possibilità di destinarli con carattere di temporaneità, e quindi a carattere non continuativo, ad altre finalità nei limiti previsti dall'art. 68 del CCNL 2018.

Le economie che si creano sui vari istituti finanziate da parte stabile vanno ad aumentare le somme a disposizione della "performance organizzativa".

#### Art.17 Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sarà attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

"La maggiorazione così determinata sarà attribuita al dipendente per ciascun settore che ha ottenuto la più alta valutazione." A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente. In caso di ulteriore parità di punteggio (sia nell'anno 2020 che nel triennio precedente), per l'anno 2020, si stabilisce che l'importo assegnato

al settore a titolo di maggiorazione di cui al primo comma verrà distribuito in parti uguali ai dipendenti che hanno ottenuto la medesima valutazione più alta.

Eventuali resti saranno attribuiti a tutti i dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di valutazione della performance.

**CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' ED I COMPENSI PREVISTI DAI C.C.N.L**

**Art. 18 – Progressioni orizzontali**

Al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze individuali, attraverso aumenti stabili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

A tal scopo le parti valuteranno la possibilità normativa e contrattuale di destinare eventuali risorse per le progressioni economiche.

La progressioni economiche saranno attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

Con apposito accordo e sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, le parti definiranno i criteri delle relative procedure selettive.

**Art.19 Indennità condizioni di lavoro  
(Art. 70-bis CCNL 21/05/2018)**

L'ente corrisponde una unica "indennità, condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

La misura di cui al comma 1 è definita, sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata nella misura minima al giorno graduata come segue:

- Maneggio valori fino a €1.501,00 (mensili) pari a €1,00
- Maneggio valore da €1.501,00 ad €5.000,00 (mensili) pari ad €1,10;
- Maneggio valore da €5.000,00 (mensili) in poi pari ad €1,20;
- Economo comunale o suo sostituto: €1,10 ;
- Esposizione al rischio ai sensi dell'art. 19:€1,20;
- Disagio ai sensi dell'art. 20:€1,20 ;

### Art.20 Maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati negli importi indicati al terzo comma del precedente articolo 19.

L'indennità per maneggio valori viene erogata con cadenza mensile sulla base di quanto dichiarato dal competente Responsabile di Settore e sulla base delle giornate di effettivo servizio.

### Art. 21 Rischio

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile dal precedente art.19. Nelle giornate di assenza e/o di "mancata esposizione al rischio" la misura dell'indennità mensile viene ridotta di 1/26.

Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità in argomento in presenza delle condizioni di cui al comma precedente:

- a) Messo comunale
- b) Operai (Esecutore tecnico specializzato - Collaboratore Tecnico)
- c) Operatore di cucina servizi scolastici.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e sulla base di quanto dichiarato dal competente Responsabile circa l'effettiva esposizione al rischio .

### Art.22 Disagio

Per attività disagiata si intende un'attività scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. (assolvimento di servizi obiettivamente disagiati per le modalità di espletamento, ovvero per particolari situazioni ambientali o sociali , sottoposizione ad agenti atmosferici avversi od oggettivamente disagiati per effetto di agenti climatici). Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggiore sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e sulla base di quanto dichiarato dal competente Responsabile.

Al momento della sottoscrizione del presente contratto non sono presenti profili professionali cui compete l'indennità in argomento e di cui ai punti precedenti:

### Art.23 - Indennità per specifiche Responsabilità

In applicazione dell'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 2016-2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, determinata nell'ambito della contrattazione economica annuale.

Le tipologie di specifiche responsabilità che si individuano sono:

- 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.

L'importo annuo assegnato procapite è fissato in €300,00 annue lorde.

#### **Art. 24 – Risorse previste da particolari disposizioni di legge**

L'Ente disciplina le modalità di erogazione e gli importi delle risorse incentivanti previste da norme di legge.

La ripartizione delle relative risorse nonché i termini della loro erogazione sono definite nell'ambito dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, in sede di contrattazione decentrata.

#### **Art.25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

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 dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, i quali, per tale iniziativa, non potranno beneficiare di alcun contributo dal parte dell'ente.

Le parti si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

#### **Art. 26**

##### **Indennità di servizio esterno**

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nel seguente valore giornaliero : Euro 1,40.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'indennità di cui al presenta articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.

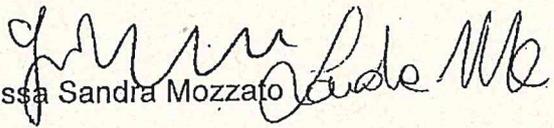
Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

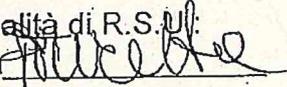
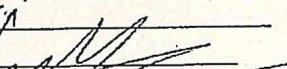
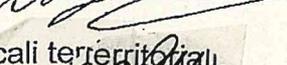
- dal sistema di rilevazione delle presenze;
- dalla certificazione del responsabile del settore che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.

Letto, approvato e sottoscritto.

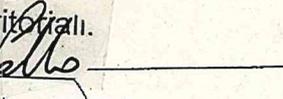
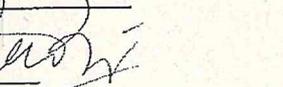
a) per la parte pubblica

- Segretario Comunale Giorgio Ranza 
- Responsabile del Settore Econ. Finan. Dr.ssa Sandra Mozzato

b) per la parte sindacale in qualità di R.S.U.:

- Sig.ra Sig.ra Paola Turetta 
- Sig.ra Monica Palasgo; 
- Sig. Girardo Bazzetto; 

c) per le organizzazioni sindacali territoriali.

- FLFP CGIL Nicola Gallo 
- FPS CISL 
- FPL UIL Roberto Pancera
- CSA 

