



COMUNE DI SESTO AL REGHENA

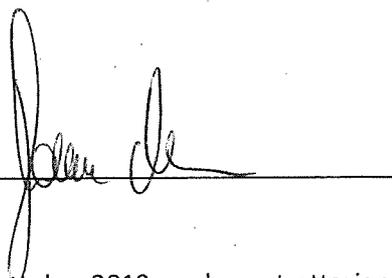
**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
IN APPLICAZIONE DEL C.C.R.L. 2016-2018
Triennio giuridico 2019-2020-2021**

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

In data 18 dicembre 2019 presso il Comune di Sesto al Reghena, su convocazione di parte datoriale ha avuto l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica

- Presidente Dazzan Anna, Segretario Comunale

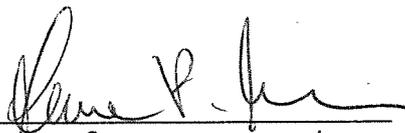


nominata con deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 9 ottobre 2019 per la contrattazione collettiva decentrata integrativa aziendale del Comune di Sesto al Reghena, che contiene anche le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa, autorizzata alla sottoscrizione del presente contratto con deliberazione della Giunta Comunale n. 117 del 9 dicembre 2019;

Delegazione di parte sindacale

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

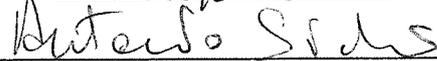
- MUNNO Luca – Rappresentante CGIL FP



- MONTALBANO Salvatore – Rappresentante CISL FP

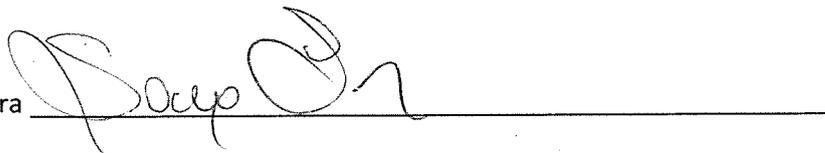


- SINDONI Antonio - Rappresentante CISL FP



RSU

- Innocente Sara



Al termine del confronto viene sottoscritto il presente CCDIA preceduto dalla premessa che segue:



DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (C.C.D.I.A.) si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.lgs. n.165/2001, L.R. n. 9/2017, L.R. n. 18/2018 e C.C.R.L. 2016-2018 e precedenti CC.CC.RR.LL. nelle parti ancora vigenti e non in contrasto con il nuovo.
2. Le parti convengono che la finalità del presente C.C.D.I.A. è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dell'Ente.
3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:
 - il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
 - il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori.

Art. 2

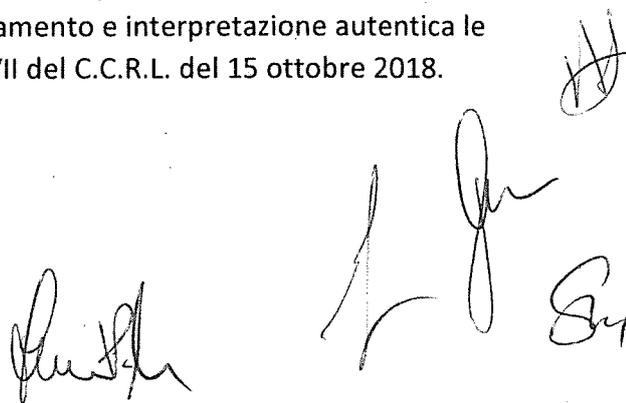
Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente C.C.D.I.A. si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Sesto al Reghena.
2. Gli effetti del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal 1° gennaio 2019. Il presente contratto si applica per il triennio 2019-2020-2021.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo C.C.R.L., le eventuali disposizioni del presente C.C.D.I.A. incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di disdetta del C.C.D.I.A., le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, nelle fattispecie disciplinate dall'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. 165/2001.
5. Il presente C.C.D.I.A. può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal C.C.R.L. tempo per tempo vigente.

Art. 3

Relazioni sindacali, clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. In ordine a relazioni sindacali, clausole di raffreddamento e interpretazione autentica le parti si richiamano a quanto disciplinato al titolo VII del C.C.R.L. del 15 ottobre 2018.



COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 4

Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo

1. L'Ufficio preposto determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate a incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
2. Provvede altresì a determinare il fondo per la remunerazione delle indennità (trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc.).
3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle R.S.U.
4. Qualsiasi modifica al fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno, dovrà essere assunta nel rispetto dei livelli relazionali prescritti.

Art. 5

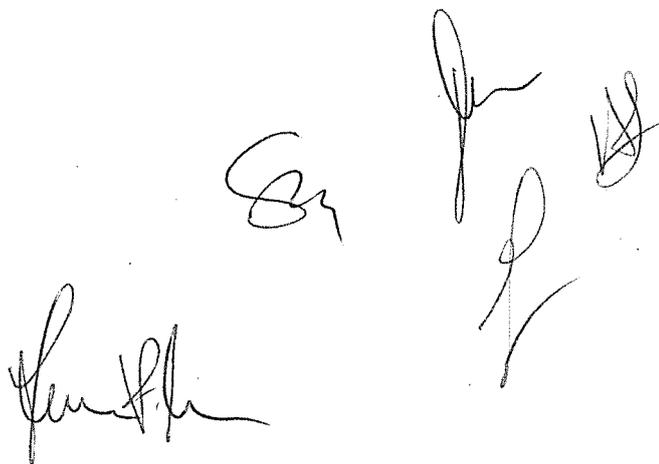
Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale del fondo per la contrattazione decentrata integrativa è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.
2. In caso di trasferimento di personale, in applicazione dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001 (trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti, pubblici o privati) e della L.R. n. 26/2014, l'Ente riduce il fondo delle risorse stabili e variabili in relazione alle unità di personale trasferito per un importo pari al valore individuale indicato nel prospetto di cui all'art. 31, comma 1, CCRL 2016-2018.
3. Le risorse di cui al comma 2, che residuano a fine anno, confluiscono nel fondo dell'anno successivo incrementando l'ammontare delle risorse variabili.

Art. 6

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 del C.C.R.L. 2016-2018 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
2. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma 3.
3. Le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including a large signature on the left and several smaller initials or signatures on the right.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 7

Trattamenti economici accessori

1. Per l'erogazione dei trattamenti economici accessori si fa fronte:
 - a) per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie, tramite le risorse stabili di cui all'art. 32 del C.C.R.L. 2016 - 2018; la parte non destinata in corso d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili;
 - b) per la produttività con le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016 - 2018;
 - c) per corrispondere le varie indennità (trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità) con le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCRL 2016-2018.
2. Le risorse di cui al comma 1 lettere a) e b) sono incrementate annualmente come stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.

Art. 8

Indennità

1. Tutte le indennità sono erogate in base all'effettiva prestazione resa.
 2. Per l'annualità 2019 l'importo annuo destinato nel Bilancio dell'Ente alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 (pari a € 10.000,00) e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente.
 3. Per le annualità successive si fa riferimento alle disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo; viene fatta salva la facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal CCRL 2016-2018.
- a) **indennità condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018):**

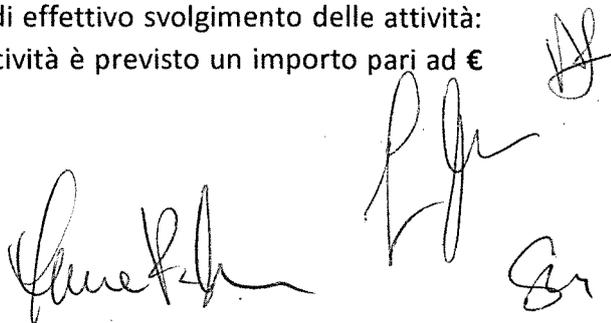
L'indennità condizioni di lavoro, che non compete agli incaricati di posizione organizzativa, viene erogata al personale che svolge le seguenti attività:

A.1) disagiate:

L'indennità di disagio è attribuita al personale delle categorie A, B, C, D che svolge attività nelle seguenti condizioni particolarmente disagiate:

- *situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica);*
- *situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti interruzioni e/o spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi e attività similari ovvero su immobili dislocati sul territorio comunale.*

L'importo corrisposto è commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle attività: per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività è previsto un importo pari ad € **1,50**.



A.2) esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute:

L'indennità di rischio è attribuita ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983. e derivante da:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto utilizzo costante di autoveicoli e motoveicoli (con esclusione dei dipendenti della Polizia Locale);
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto l'utilizzo di macchine operatrici, motoseghe, decespugliatori, trattori;

L'importo corrisposto è commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle attività: per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività è previsto un importo pari ad € 1,50.

A.3) maneggio valori:

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

L'importo corrisposto per lo svolgimento delle attività di maneggio valori, è pari a € 1,00 al giorno per coloro che maneggiano valori per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività.

b) Personale Polizia Locale Indennità di servizio esterno (art. 26 CCRL 2016-2018):

Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, che ne compensa interamente i rischi e i disagi connessi.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dall'ufficio. Si conviene che la prestazione del dipendente è resa in via continuativa se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano almeno il 50% delle giornate effettivamente lavorate. Diversamente l'indennità non viene erogata.

Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti, sulla base di un criterio di riproporzionamento (contemplato nel parere ARAN prot. n. 16239 del 9.10.2018):

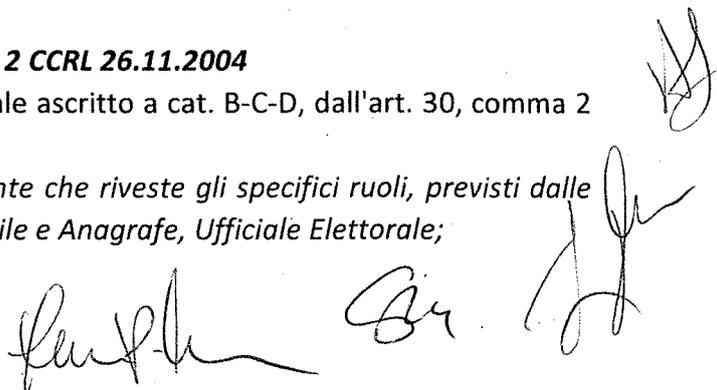
- € 0,40 lordi giornalieri per servizi esterni di durata fino a 2 ore;
- € 0,60 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 2 ore e inferiore a 4 ore;
- € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 4 ore.

I nominativi e i servizi prestati dai dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo vengono mensilmente comunicati al servizio personale, per l'opportuna liquidazione, dal comandante della polizia locale o da un suo delegato.

c) Indennità di responsabilità (art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004

L'indennità prevista, per il solo personale ascritto a cat. B-C-D, dall'art. 30, comma 2 del CCRL 26.11.2004 e s.m.i.:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli, previsti dalle leggi, di *Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;*



- b) *compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;*
- c) *responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;*
- d) *compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.*

In tutte le fattispecie di cui sopra, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete agli incaricati di posizione organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

Per le funzioni di cui alla lettera a) b) c) e d) del comma 1, è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 150,00.

Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 21, comma 2, del CCRL 01.08.2002); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate con cadenza annuale entro il 28 febbraio dell'anno successivo. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

d) Indennità di responsabilità (art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004)

Ai sensi dell'articolo 30 comma 1 CCRL 26.11.2004, il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 21 comma 2 lettera e) del CCRL 01.08.2002 è determinato come segue.

L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che non siano già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza (cfr. allegato A al CCRL 07.12.2006). Le posizioni di lavoro incentivabili devono quindi riguardare attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o straordinario non riferibili all'ordinaria e consueta attività della struttura.

CRITERI	INDENNITÀ LORDA ANNUA
Responsabilità di attività, quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori	€ 1.800,00
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile di Servizio, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai)	€ 1.400,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Gli importi dell'indennità indicati in tabella sono riferiti a personale in servizio per l'intero anno.

La corresponsione delle indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui le medesime sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), in considerazione del fatto che assenze rilevanti non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/ paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti regionali.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 30, comma 2 del CCRL 26.11.2004.

L'attribuzione dell'indennità è definita in sede di conferenza dei Responsabili con il Segretario Comunale entro il 31 gennaio, conferenza che terrà conto delle priorità definite dall'Amministrazione nei documenti di programmazione nonché di fatti sopravvenuti e/o modifiche legislative che abbiano un impatto rilevante sull'attività dell'Ente.

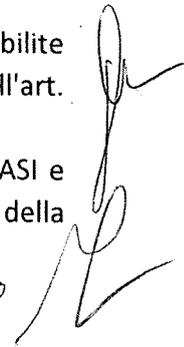
La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata la responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale che ne curerà l'informazione alle OO.SS. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei Responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati. Ai fini della liquidazione dell'indennità i Responsabili competenti, trasmettono all'Ufficio personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

Art. 9

Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. Ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.
2. Gli incentivi previsti e disciplinati dal D.Lgs. 50/2016 sono ripartiti con le modalità stabilite da apposito Regolamento dell'ente, sottoposto, limitatamente a quanto previsto all'art. 11 della predetta Legge, al livello relazionale della contrattazione.
3. Sono ascrivibili alla disciplina di cui al presente articolo anche gli incentivi IMU/TASI e quelli legati al subentro del Comune di Sesto al Reghena all'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (A.N.P.R.).



ART. 10

Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

1. L'art. 5, C.C.R.L. 15/10/2018 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal C.C.R.L.

Art. 11

Destinazione Fondo per lo sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività

1. Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 2018, viene ripartito, seguendo i criteri qui di seguito elencati:

a) Progressioni Orizzontali

L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (P.E.O.) ha lo scopo di riconoscere le accresciute competenze dei dipendenti. Al fine della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.

L'ammontare delle risorse stabili di cui al comma 1 dell'art. 32 del C.C.R.L. 2018 è destinato prioritariamente al finanziamento delle progressioni economiche.

Annualmente, in sede di contrattazione decentrata, le parti, tenuto conto delle risorse stabili residue disponibili, verificano la possibilità di effettuare nuove progressioni orizzontali.

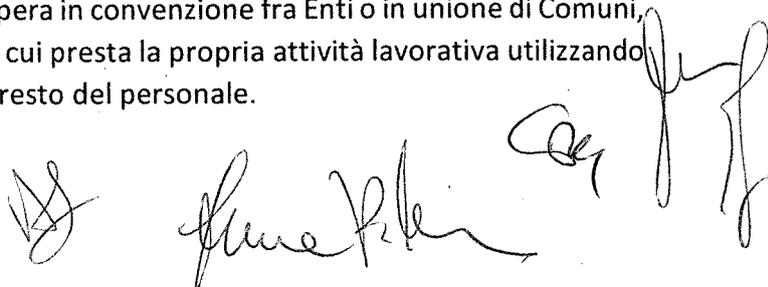
Per procedere alle progressioni orizzontali si prende in considerazione la valutazione dell'anno precedente a quello in cui viene effettuata la selezione. La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni non potrà essere antecedente al 1° gennaio dell'anno in cui sarà terminato il processo di selezione per le P.E.O.

Criteria generali

Alle selezioni per concorrere alla progressione economica orizzontale partecipa esclusivamente il personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse, che al 31 dicembre dell'anno precedente, abbia maturato almeno quattro anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, di cui almeno l'ultimo nel Comune di Sesto al Reghena.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale, il dipendente non deve aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale e/o scritto. Nel caso di sanzioni disciplinari non definitive (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato), ad esclusione del richiamo verbale e/o scritto, l'attribuzione della P.E.O. è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la P.E.O. viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.

Per il personale in comando, o distacco o che opera in convenzione fra Enti o in unione di Comuni, la valutazione è effettuata dal soggetto presso cui presta la propria attività lavorativa utilizzando la stessa scheda di valutazione utilizzata per il resto del personale.



Per il personale in aspettativa o distacco sindacale la valutazione è effettuata secondo il disposto dell'art. 33 del C.C.R.L. 26/11/2004.

Il requisito per accedere alla selezione è aver ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale (in vigore al momento presso l'ente), nella parte "Competenze e comportamenti professionali", un punteggio non inferiore a 23. Fra i dipendenti che accedono alle selezioni sono stilate graduatorie per servizio, come identificati al capoverso successivo, con attribuzione del punteggio acquisito.

Nell'ambito dell'accordo annuale per gli utilizzi del fondo di cui al comma 1 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018 vengono determinate le risorse da destinare all'istituto delle P.E.O. La distribuzione delle risorse per le progressioni orizzontale tra i quattro servizi dell'Ente (Servizio Tecnico – Servizio Finanziario – Servizio Polizia Locale – Servizi alla persona - così come definiti dall'attuale struttura organizzativa) è effettuata dall'ufficio Personale in proporzione al numero dei dipendenti assegnati ai servizi stessi e potenzialmente beneficiari della progressione, in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione. In sede di riparto delle risorse complessivamente assegnate per progressioni si applicano i seguenti parametri:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
A	1
B-PLS	1
C-PLA	1,2
D-PLB-PLC	1,4

i resti derivanti dall'attribuzione delle progressioni per ciascun servizio e categoria saranno destinati alla produttività in via residuale qualora, sommati, non siano sufficienti all'effettuazione di un'ulteriore P.E.O.

Le selezioni e le conseguenti attribuzioni della progressione orizzontale avvengono con cadenza annuale nel limite delle risorse destinate a tale titolo.

Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio con correlata impossibilità, per la limitazione di spesa, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione tenendo in considerazione nell'ordine, i seguenti criteri di valutazione:

- **Maggior punteggio di valutazione individuale ottenuto nell'anno precedente la decorrenza della progressione orizzontale;**
- **maggiore anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza;**
- **età anagrafica più alta.**

b) Produttività

Per la produttività e il miglioramento dei servizi sono destinate le risorse variabili del fondo costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018, sulla base della valutazione dei dipendenti effettuata ai sensi del sistema di valutazione dell'Ente.

Definite le risorse complessive da destinare alla produttività le stesse sono assegnate ai singoli servizi dell'Ente, e gestite dai rispettivi Responsabili di Servizio che sono esclusi dai criteri di calcolo.

Le risorse da assegnare a ogni Responsabile di Servizio sono così determinate:

- Il budget è determinato in proporzione alle risorse umane assegnate dal Piano Risorse e Obiettivi – Piano della Performance al Responsabile di Servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, ed aggregate a livello di centro di costo elementare. Tale valore è corretto in funzione della qualifica, applicando il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione regionale:

CATEGORIA	Coefficiente
A	1
B-PLS	1
C-PLA	1,2
D-PLB-PLC	1,4

- La quota di fondo determina la quota di budget iniziale del servizio medesimo. A fine anno in caso di variazioni in diminuzione o in aumento del personale la quota di fondo andrà rideterminata in proporzione ai periodi temporali di permanenza nel servizio.

Il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporta una riduzione del compenso.

Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata nella fase di accertamento finale mediante la misurazione delle performance, andranno a incrementare le risorse destinate alla produttività generale dell'anno successivo, dandone comunicazione alle R.S.U. dell'ente.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la prestazione individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno (in dodicesimi) e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

In ragione annua non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- a. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);



- b. ferie;
- c. festività soppresse anche frazionate;
- d. espletamento di funzioni di componente di seggio elettorale;
- e. distacchi e permessi sindacali;
- f. permesso per matrimonio;
- g. maternità anticipata;
- h. permessi per nascita di figli e lutto;
- i. permessi della Legge 104/1992;
- j. permessi per donazione di sangue;
- k. assenze dovute a congedo di maternità e paternità;
- l. infortunio sul lavoro fino a 30 giorni;
- m. terapie salvavita;
- n. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie.

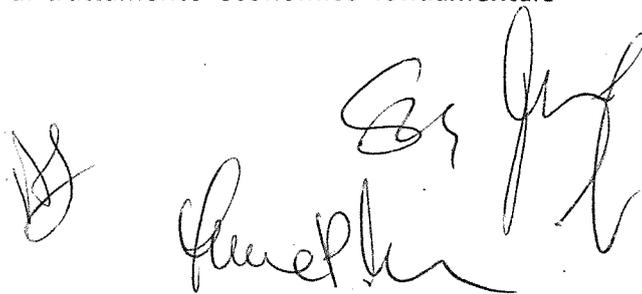
La liquidazione della "produttività" avverrà in dodicesimi, tenendo conto della effettiva presenza in servizio.

I lavoratori assunti a tempo determinato partecipano alla ripartizione per il solo periodo eccedente la durata del periodo di prova previsto per la categoria in cui sono stati collocati. Si deroga al periodo di prova quando il dipendente a tempo determinato abbia prestato servizio similare presso, lo stesso Ente.

Art. 12

Criteri per la ripartizione della quota individuale

1. L'ufficio personale determina, entro 30 giorni dall'approvazione e consegna del Piano esecutivo di Gestione - Performance, la quota di produttività teorica assegnabile a ciascun dipendente incardinato nel proprio servizio, con le modalità di calcolo indicate al precedente articolo e lo comunica ai Responsabili di Servizio.
2. I Responsabili danno comunicazione ai dipendenti del budget teorico conseguibile, degli obiettivi di performance assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione - Performance e dei criteri con i quali saranno misurati il raggiungimento degli obiettivi ed i comportamenti organizzativi attesi.
3. Alla conclusione dell'anno, ciascun Responsabile di Servizio, acquisito il valore del grado di attuazione degli obiettivi da parte del competente organo, provvede alla compilazione delle schede di valutazione individuale.
4. Il budget inizialmente assegnato alla struttura eventualmente ridotto in base al grado di raggiungimento dei risultati della programmazione operativa, secondo i criteri del sistema di valutazione, è distribuito fra il personale secondo i risultati della valutazione della performance individuale.
5. Tale valore è corretto in funzione della qualifica di ciascun addetto, applicando il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione regionale:

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a stylized, cursive mark. The second signature in the middle is more legible, appearing to be 'Gianpiero'. The third signature on the right is a large, bold, cursive signature, possibly 'G. J. L.' or similar.

CATEGORIA	COEFFICIENTE
A	1
B-PLS	1
C-PLA	1,2
D-PLB-PLC	1,4

6. Per il personale a part-time la quota individuale della produttività sarà proporzionalmente ridotta rispetto alla percentuale di orario effettuato.
7. Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore alla sufficienza, oppure che è risultato assente dal servizio nel corso dell'anno per più di nove mesi.
8. Nei succitati casi ed in quello in cui per effetto della valutazione non sia assegnata al dipendente una quota di premio, la stessa è ridistribuita ai dipendenti appartenenti allo stesso servizio.

Art. 13

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori deve consentire la verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente e deve essere attivata in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere.

Art. 14

Individuazione Servizi Pubblici essenziali Legge 146/1990 - Contingenti di personale

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione degli scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Il Responsabile del servizio individua, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentano, i nominativi dei dipendenti in servizio presso i servizi interessati tenuti alle prestazioni indispensabili e che non possono aderire allo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. I dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili effettuano solo i compiti specificatamente previsti dagli accordi collettivi astenendosi, quindi, da ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente viene pertanto dimensionato alla luce di tale principio. Il personale che non aderisce allo sciopero espleta le normali attività lavorative previste dalla propria mansione.
3. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi
dal 10 al 20 agosto;

- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
 - 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
 - 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.
4. In caso di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti più opportuni.
 5. In applicazione dei commi precedenti, il personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili, è individuato come segue:

Servizio	Numero addetti
Stato civile, cimiteri e servizio elettorale, cimiteriale	1
Polizia locale - Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica	1

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15

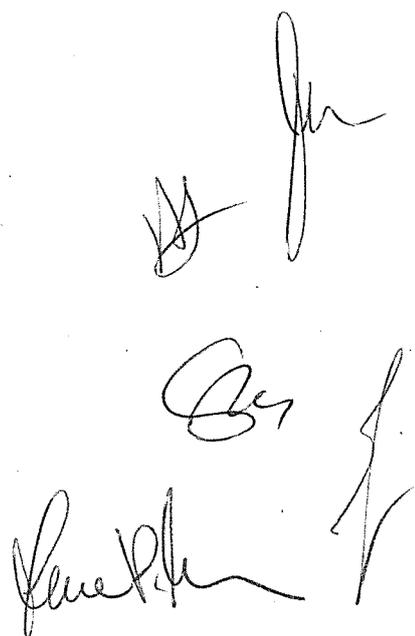
Misure per la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.lgs. n.81/2008. L'espletamento delle proprie funzioni potrà avvenire in orario di lavoro;
 - coinvolgimento del RSPP e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008;
 - Le parti concordano che parte sindacale (OO.SS. e RSU) sarà soggetto convocato in sede di riunione periodica annuale ex art.35 D.lgs. n. 81/2008, al fine di definire le mappe di rischio.

ART. 16

Lavoro straordinario

1. Gli art.17 e 18 del CCRL 01/08/2002, e gli art. 34 e 35 del CCRL 26/11/2004 disciplinano le prestazioni di lavoro straordinario.
2. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dai CC.RR.LL. vigenti.

The image shows several handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or full names in cursive script.

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 17

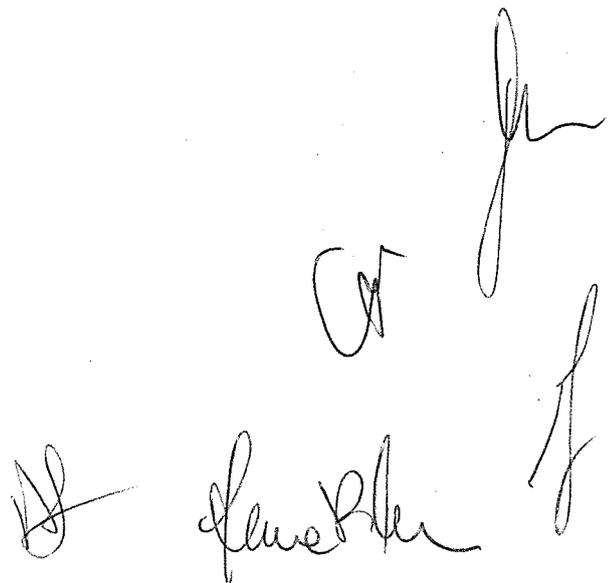
Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello regionale, anche correttive del vigente CCRL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuate.

Art. 18

Norme finali

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del D.lgs. n.165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi aziendali, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI.
3. Copia del presente C.C.D.I. verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are four distinct signatures: one on the left, one in the center, one on the right, and one at the top right. The signatures are stylized and appear to be the names of the representatives of the public and syndical parties.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1 [RIFERITA ALL'ART. 8]

Si conviene tra le parti che, stante la volontà datoriale di riorganizzare le modalità di esercizio del maneggio valori, per gli anni 2020 e 2021 la disciplina dell'istituto e la misura della relativa indennità costituirà oggetto di rinegoziazione nell'ambito degli accordi annuali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2 [RIFERITA ALL'ART. 8]

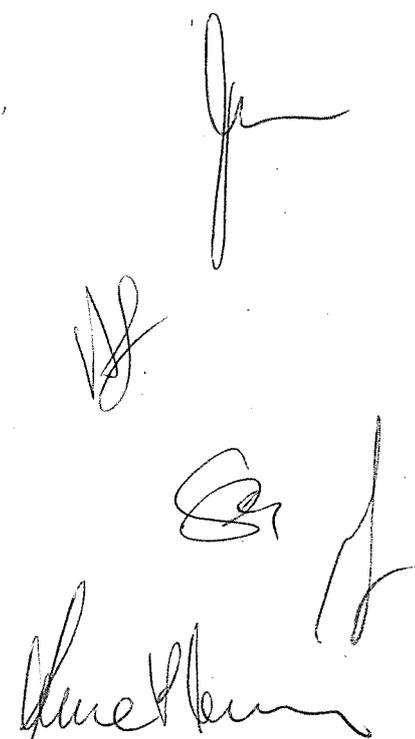
Si conviene tra le parti che, stante la necessità di riorganizzare l'Ente anche alla luce delle diverse quiescenze/cessazioni intervenute per gli anni 2020 e 2021 la disciplina delle specifiche responsabilità e le relative quantificazioni costituirà oggetto di rinegoziazione nell'ambito degli accordi annuali

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

In sede di accordo sugli utilizzi per l'anno 2020 le parti si impegnano a valutare l'eventuale introduzione dell'istituto della banca delle ore.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 4 [RIFERITA ALL'ART. 11, sub a)]

Le parti si danno reciprocamente atto della volontà già manifestata dall'Amministrazione Comunale con deliberazione giunta n.99 del 9 ottobre 2019 di avviare fin dai primi mesi dell'anno 2020 un percorso finalizzato alla realizzazione di selezioni per le progressioni orizzontali.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. There are approximately five distinct signatures, each appearing to be a stylized representation of a name or initials.