



**COMUNE DI ABANO TERME**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
TRIENNIO 2020- 2022**

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali e stipula della preintesa il 30/1/2020

Il 25/02/2020 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di ABANO TERME Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dott. Fulvio Brindisi, autorizzato dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 18/2/2020

I componenti della delegazione trattante parte sindacale, autorizzati dagli esiti di apposita assemblea del personale:

Fp Cgil: Enrico Ciligot Magagnin

Cisl Fp: Andrea Ricci

FP UIL Michele Magrini

CSA: Michele Ponchia

RSU: Francesco Garofolin

RSU: Loredana Foralosso

RSU: Michele Turatti

RSU: Simone Schiavon

RSU: Luca Galeazzo

RSU: Francesco Dei Rossi

RSU: Nicola Zanardo

Sottoscrivono il CCDI 2020-2022 nel testo che segue

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti concordano sull'opportunità di valutare, per il 2021, l'attuazione dell'istituto dell'indennità di funzione di cui all'art.56-sexies del CCNL, con l'elaborazione di una griglia di punteggi ad hoc per i dipendenti inquadrati nella polizia locale e la contrattazione in sede di accordo annuale dell'importo del fondo da destinarvi.

## Sommario

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	5
<b>Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale</b> .....	5
<b>Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</b> .....	5
<b>Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto</b> .....	5
<b>Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati</b> .....	5
<b>Art. 5 - Relazioni Sindacali</b> .....	6
<b>Art. 6 – Diritto di assemblea</b> .....	7
<b>Art. 7 – Comitato Unico di Garanzia</b> .....	7
<b>TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.</b> .....	
<b>Art. 8 – Formazione e aggiornamento</b> .....	7
<b>Art. 9 – Sicurezza nei luoghi di lavoro</b> .....	7
<b>Art. 10 – Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività. Costituzione</b> .....	8
<b>Art. 11 – Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo</b> .....	8
<b>Art- 12 - Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi</b> .....	8
<b>Art.13 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di P.O.</b>	10
<b>Art. 14 – Progressione economica orizzontale</b> .....	10
<b>TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'</b> .....	
<b>Art. 15 – Principi generali</b> .....	13
<b>Art. 16- Indennità condizioni di lavoro</b> .....	12
<b>Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità</b> .....	14
<b>Art. 18 - Indennità di reperibilità</b> .....	15
<b>Art. 19 - Indennità di turno</b> .....	15
<b>TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	
<b>Art. 20 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita</b> .....	15
<b>Art. 21 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale</b> .....	15
<b>Art. 22 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.</b>	15
<b>Art. 23 - Lavoro straordinario</b> .....	16
<b>Art. 24 - Banca delle ore</b> .....	16
<b>TITOLO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE</b> .....	
<b>Art. 25 - Indennità di servizio esterno.</b> .....	16
<b>Art. 26 -utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada - Welfare</b> .....	17
<b>Art. 27 -prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività e iniziative di carattere privato</b> .....	18
<b>TITOLO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> .....	17
<b>Art. 28 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge</b> .....	179
<b>Art. 29 - Piani di Razionalizzazione</b> .....	18

<b>Art. 30 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa.....</b>	<b>18</b>
<b>TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>18</b>
<b>Art. 31 - Welfare integrativo .....</b>	<b>18</b>
<b>Art. 32 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità .....</b>	<b>18</b>
<b>ALLEGATI.....</b>	<b>20</b>
<b>All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità.....</b>	<b>20</b>
<b>All. B – Correttivo produttività.....</b>	<b>23</b>

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

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

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (art.14 CCNL 22.1.2004) ivi compreso il personale comandato o distaccato,
2. Esso ha validità triennale, ed i suoi effetti decorrono dal 1 gennaio 2020, prevedendo in sede di prima applicazione il riconoscimento delle indennità in esso normate dal mese di febbraio 2020 comprendendo le indennità sospese nel mese di gennaio 2020.
3. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCDI i richiami ed articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del comma 4 dell'articolo 7 del CCNL.
5. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano della Performance e comunque non oltre il 30 giugno.
6. 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.
7. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

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

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

### **Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

#### **Art. 5 - Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

#### **Art. 6 - Diritto di Assemblea**

Il diritto di assemblea avviene nel limite delle 10 ore annue di cui all'art. 4 del CCNQ 4/12/2017, salvo successive modifiche. Le assemblee in orario di lavoro sono indette dalla R.S.U. e/o dalle Rappresentanze Sindacali firmatarie del CCNL.

Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste al Servizio Personale con preavviso scritto di tre giorni lavorativi e con l'indicazione dell'ordine del giorno nonché della tipologia di personale interessato.

L'Amministrazione mette a disposizione idonei locali in garanzia del diritto di assemblea.

Qualora la durata dell'assemblea superi le tre ore, si fa richiamo al precedente articolo - per quanto riguarda i servizi pubblici essenziali.

#### **Art. 7 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

L'amministrazione istituisce al proprio interno, nel rispetto delle disposizioni di legge 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 di 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.

Si rimanda allo specifico Regolamento la specifica disciplina per il funzionamento del CUG.

## **TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.**

### **Art. 8 - Formazione e aggiornamento**

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCDI, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio.
6. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario che alimenta la banca delle ore.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

### **Art. 9 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (articolo 7, comma 4, lettera m CCNL: la contrattazione integrativa ha ad oggetto "le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro)**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. L'Amministrazione si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi. A tal fine Responsabile della sicurezza, medico del lavoro e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza collaborano 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 dei dipendenti, in particolare di tutti coloro che percepiscono specifiche indennità di rischio e disagio.

3. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvedere alla sostituzione tempestiva in tutti i casi di cessazione dell'incarico.
4. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

#### **Art.10 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.**

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 dell'articolo 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 2, comma L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

#### **Art.11 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.**

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/0/2018, sono, ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 68 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, stesso comma, ai trattamenti economici di seguito elencati:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa;
  - b. premi correlati alla performance individuale;
  - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
  - d. indennità di turno, indennità di reperibilità;
  - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018;
  - f. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quaterCCNL 21/05/2018, per i dipendenti appartenenti al Corpo della P.L.;
  - g. progressioni economiche.
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma2.

#### **Art.12- Produttività miglioramento ed incremento dei servizi**

1. Il Personale dell'Ente viene valutato ai fini dell'attribuzione della produttività in base sia al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati in sede di approvazione del Piano delle Performance (contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi) sia relativamente ai comportamenti organizzativi: impegno e qualità individuale, adattamento operativo ed orientamento all'utenza ed alla collaborazione. Il peso attribuito al raggiungimento degli obiettivi ed ai comportamenti organizzativi è stabilito dal sistema di valutazione della performance, i cui criteri generali sono oggetto di confronto sindacale e che viene adottato dall'Ente



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

- alla performance individuale non può essere attribuita una percentuale inferiore al 30% delle risorse come determinate dal precedente art. 10; costituiscono elementi per l’attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l’assunzione o la cessazione dal servizio in corso d’anno e l’eventuale rapporto a tempo parziale.
- ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della “performance individuale” secondo i seguenti criteri:
  - definizione di una limitata quota massima di personale valutato, pari – in via sperimentale - ad un dipendente per settore, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
  - la misura della maggiorazione della differenziazione del premio individuale, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, per valutazione positiva si intende una valutazione superiore al 70% del punteggio attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell’ente.
- Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell’anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 313 giorni, dove il giorno di assenza abbatte di 1/313 il compenso.
- Viene istituita una franchigia di 15 giorni lavorativi sotto i quali la quota potenziale non subisce decurtazioni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:
  - a. congedo ordinario;
  - b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
  - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
  - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell’effettivo apporto partecipativo del dipendente<sup>1</sup>;
  - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33<sup>2</sup>;
  - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell’effettivo apporto partecipativo del dipendente;
  - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
  - h. congedi per le donne vittime di violenze;
  - i. permessi sindacali retribuiti;
  - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: “Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.”

<sup>2</sup> Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: “..tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ...”

<sup>3</sup> Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell’art. 5 CCNL 31.7.2009: “Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall’art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l’apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l’apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all’attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività”. “Pertanto, in presenza comunque di

Non concorre inoltre alla distribuzione delle risorse del fondo il personale assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni nel corso dell'anno e il personale a tempo indeterminato/determinato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

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

### **Art.13 – criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa**

1. L'assegnazione e la graduazione delle Posizioni organizzative sono stabilite sulla base di determinazioni oggetto di confronto sindacale.
2. Gli incaricati di Posizione Organizzativa vengono valutati in base sia al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati in sede di approvazione del Piano delle Performance sia relativamente ai comportamenti organizzativi, in base al sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente. L'Ente riserva una percentuale del 25% della somma complessiva destinata al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa, all'erogazione del premio di risultato, erogando il premio di risultato a coloro che ottengano almeno 51 punti su 100 complessivi secondo la tabella

<b>PUNTEGGIO RAGG.OBIETTIVI + COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI (su 100)</b>	<b>RISULTATO IN % INDENNITA' DI POSIZIONE</b>
Inferiore a 50	0
Dal 51 a 60	10%
Dal 61 a 75	15%
Dal 75 a 90	20%
Oltre il 91	25%

### **Art.14 - Progressione economica orizzontale**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la eventuale relativa ripartizione tra le categorie. Le parti concordano di destinare in via sperimentale alle PEO le risorse che annualmente si liberano a seguito di cessazione di personale che beneficiava di PEO oltre alle eventuali ulteriori risorse contrattate annualmente.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente,

---

assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

---

fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

A tale fine il dirigente dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Dirigente dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione

5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:
  - a. incidenza della valutazione                      70%:  
  
qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi, ovvero:
    - terzultimo anno incidenza pari al                      25%;
    - penultimo anno incidenza pari al                      35%;
    - ultimo anno incidenza pari al                      40%.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.
  - b. incidenza esperienza maturata                      30%,  
  
per esperienza maturata si intende l'anzianità riferita all'ultima posizione economica acquisita;
6. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
  - a. tre anni (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;
  - b. punteggio medio acquisito superiore al 80% del massimo dei punteggi attribuibili.
7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, in subordine con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente, in ulteriore subordine al dipendente con la Posizione Economica inferiore ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
8. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, 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.
9. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile con decorrenza successiva alla cessazione.

### TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

#### Art. 15 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art.56-sexies CCNL 21/05/2018 e la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa come a titolo esemplificativo in caso di mobilità interna o di comando presso altro ente.
7. I criteri generali per l'attribuzione delle indennità di cui al comma 6 saranno definite nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'articolo 7 del CCNL, lettere f) e w).

#### Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro

- l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività da parte di personale che non svolga in via continuativa servizi esterni di vigilanza (almeno il 50% dell'orario giornaliero in servizi esterni di vigilanza):
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
- In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.
- Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività disagiate:
  - a. Svolgimento e gestione attività con forte impatto con il richiedente/utente;
  - b. Esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale;
  - c. Prestazioni che comportino uno stretto contatto con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico;

- d. Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti impreveduti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
  - e. Particolare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno che presenti aspetti di peculiarità rispetto al normale orario;
  - f. Prestazioni che comportino anche una diversa articolazione dell'orario di lavoro, svolte per l'affidamento dell'incarico relativo alla sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 o incarico di pronto soccorso;
  - g. Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio;
  - h. Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;
  - i. Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di chiamata straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi, in presenza di situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza.
- Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività esposte a rischio:
    - a. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
    - b. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
    - c. Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
    - d. Personale adibito a compiti di controllo o vigilanza che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di rischio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento delle funzioni ordinarie.
  - le fasce del compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori sono individuati dal CCDI annuale.
  - Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

#### **Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità -**

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 2.000 annui lordi (art.70 quinquies comma 1 CCNL)
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.

3. La specifica responsabilità:
  - a. viene attribuita con apposito provvedimento motivato dai Dirigenti ai propri collaboratori, normalmente per l'intero anno solare
  - b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Dirigenti secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);
  - c. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
  - d. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;
4. In sede di accordo annuale, saranno
  - a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
  - b. definite le fasce relative ai dipendenti collegate al punteggio ottenuto sulla base dei parametri di cui all'allegato A.

Qualora il budget complessivo assegnato all'istituto sia inferiore a quello necessario ad attribuire le indennità a chi ottiene i punteggi che consentono l'appartenenza ad una determinata fascia, le indennità spettanti ai dipendenti sono proporzionalmente ridotte sino a concorrenza del budget disponibile. Qualora invece il budget sia in eccesso rispetto alle indennità assegnate, il residuo sarà utilizzato per remunerare la produttività collettiva
5. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.
6. Per il personale, non titolare di posizione organizzativa, cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL del 21/05/2018, è prevista una indennità di importo massimo non superiore a **€ 350 annui lordi**
7. L' indennità è erogata in base alle indicazioni, fornite all'Ufficio Personale, da parte dei rispettivi Dirigenti al ricorrere delle condizioni di cui alla norma del CCNL.
8. L'indennità è erogata mensilmente ed è graduata secondo la seguente tabella:

<b>Categoria</b>	<b>Imp. Annuo</b>
Ufficiale di stato civile, anagrafe e responsabile dell'ufficio elettorale	€ 300
responsabile dei tributi (non titolare di P.O.)	€ 300
archivisti informatici	€ 300
addetti URP	€ 300
formatori professionali	€ 300
messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario	€ 300
addetti protezione civile	€ 300

**Art.18 - Indennità di reperibilità** (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. E' possibile aumentare fino a 9 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti, se possibile, assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Di conseguenza l'indennità base di reperibilità è elevata a € 13,00 per 12 ore al giorno.

### **Art.19 - Indennità di turno**

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani o su turni notturni e/o festivi.
2. In applicazione dell'art.7 comma l) del CCNL 21/05/2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
3. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.23 del CCNL 21/05/2018.
4. il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 23 della turnazione programmata per il mese successivo, salve le modifiche richieste da necessità sopravvenute (ferie, assenze per malattie e permessi)

## **TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art.20 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. Regolazione dell'istituto della pausa**

1. Apposito atto aziendale allegato al presente CCDI, disciplina l'orario di lavoro e di servizio, ivi comprese le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita. Eventuali deroghe agli stessi possono essere concesse dal dirigente per periodi determinati e per motivate ragioni riconducibili alle particolari situazioni personali sociali o familiari di cui all'art.27 CCNL. La flessibilità non è prevista ovvero è diversamente strutturata per i dipendenti di determinati servizi quali Polizia Locale, Asilo Nido, personale Operaio, Biblioteca.

### **Art.21 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale**

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

### **Art.22 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - d) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - e) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

### **Art. 23 - Lavoro straordinario**

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

1. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie;
2. L'elevazione del limite di 180 ore fino ad un massimo complessivo di 200 ore, esclusivamente per i lavoratori coinvolti nelle criticità riferite a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica sicurezza o incolumità dei cittadini, per un numero di dipendenti non superiore al 5% dell'organico.
3. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
4. L'ente si impegna, inoltre, a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a confrontarsi con le parti sindacali almeno due volte l'anno.

### **Art. 24 - Banca delle ore**

1. E' già istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nella percentuale massima già stabilita con l'accordo sottoscritto fra le parti il 6/11/2017. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 1 dell'articolo 18 del presente CCDI (flessibilità oraria in entrata e uscita).

## **TITOLO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

### **Art.25 - Indennità di servizio esterno.**

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per almeno il 60% dell'orario di servizio e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La presente indennità:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
  - 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(*a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi*);
  - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d. non è cumulabile con l'indennità condizioni lavoro di cui all'art 16.
  - e. compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa;



- f. gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 67 del CCNL.
4. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.

**Art.26 : Utilizzo dei proventi delle violazioni del C.d.S – Welfare**

1. Le parti con specifico accordo annuale si impegnano a concordare le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni riscosse dall'ente nella quota di cui ai commi 4 lett c) e 5 dell'art.208 C.d.S.
2. Una parte delle risorse annualmente stabilita sarà versata al Fondo di Previdenza Complementare Perseo-Sirio.
3. qualora ricorrano i presupposti contabili e compatibilmente coi vincoli di finanza pubblica, una quota stabilita annualmente potrà integrare le risorse del fondo del salario per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

**Art.27: Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. le parti concordano di dare attuazione a quanto espresso dall'art.56 ter in materia di attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, e a tal fine si impegnano ad incontrarsi con cadenza annuale successivamente all'adozione della disciplina in materia, allo scopo di monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

**TITOLO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)**

**Art. 28- Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente, ove previsti da fonte normativa superiore.
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:
  - art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
    - proventi da sponsorizzazioni, compresi i casi di celebrazione di matrimoni al di fuori dell'orario di servizio;
    - 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);
    - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
    - incentivi per il recupero dell'evasione tributaria (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
    - Proventi da indagini ISTAT

- 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. Il singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, riferibili al comma precedente, complessivamente superiore ai valori stabiliti in sede di contrattazione annuale subirà una riduzione del premio ad esso astrattamente spettante calcolata in base alla formula di cui all'allegato B) (CORRETTIVO PRODUTTIVITA' IN VIGORE)
  4. Le economie di cui al comma 3 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.

#### **Art. 29- Piani di Razionalizzazione**

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

#### **Art.30 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

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

#### **TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI**

#### **Art.31 - Welfare integrativo (art. 72 CCNL 2018)**

Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

#### **Art.32– Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)**

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 discussione in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica: dott.Fulvio Brindisi \_\_\_\_\_

I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil: Enrico Ciligot Magagnin

Cisl Fp: Andrea Ricci

FP UIL Michele Magrini

CSA: Michele Ponchia

RSU: Francesco Garofolin

RSU: Loredana Foralosso

RSU: Michele Turatti

RSU: Simone Schiavon

RSU: Luca Galeazzo

RSU: Francesco Dei Rossi

RSU: Nicola Zanardo

ALLEGATI

**All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità (per tutto il Personale compresa PL)**

**SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO \_\_\_\_\_**

Settore/Area	Ufficio
<b>DIPENDENTE</b>	
Cognome	Nome
Profilo Professionale	Categoria

Elenco della specificità dei procedimenti o dei compiti	Assegnazione
1. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara.	2
2. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro	4
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità (escluse le Categorie D) e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale).	3
4. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche.	5
5. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione.	5
6. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza	3
7. Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile (no cat D).	2
8. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, sistemi informatici e così via).	5
9. responsabilità esclusiva di specifiche mansioni	5
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>

Comune \_\_\_\_\_ / / \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--

**Legenda**

- 1: il dipendente che, anche munito di apposito profilo in MEPA, si occupi dell'individuazione del contraente riferito a lavori servizi e forniture, occupandosi di tutti gli adempimenti procedurali connessi (compresa acquisizione di CIG e SIMOG)
- 2: dipendente incaricato di coordinare un gruppo di lavoro di almeno 3 persone
- 3: dipendente responsabile di procedimenti complessi
- 4: dipendente incaricato di rendicontare risorse significative in entrata o in uscita (indicativamente superiori a 500.000,00), riferite ad un servizio o ad una funzione
- 5: dipendente che in assenza del responsabile assume il ruolo di riferimento per i colleghi, gli amministratori o l'utenza
- 6: dipendente che svolge attività endoprocedimentale o che adotta atti a lui demandati per legge (esempio: attribuzione della cittadinanza, o della residenza, o rilascio di certificazioni), assumendosene la responsabilità formale
- 7: dipendente di cat B e C che concorre all'istruttoria di decisioni sottoposte al responsabile (es istruttoria edilizia)
- 8: dipendente che svolge funzioni specialistiche che richiedono un titolo o una nomina specifica (amministratore di sistema, responsabile sicurezza, coordinatore pedagogico ecc)
- 9: dipendente che svolge una mansione in modo esclusivo e che pertanto non ha omologhi o sostituti immediati diversi dal Responsabile in caso di assenza