

**COMUNE DI MALO**  
**PROVINCIA DI VICENZA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI MALO**

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- dott. Bertoia Livio - presidente e segretario generale;
- dott. Raumer Oscar - componente

e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU):
  - Colasanti Ilaria
  - Crosato Roberta
  - Dalle Fusine Marco
  - Formilan Giuseppe
  - Romare Massimo
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
  - Alberton Margherita per la CISL
  - Bagnara Stefano per la CGIL
  - Bertuzzo Alessandro per il CSA
  - Girardi Daniele per la UIL

si conviene e si stipula quanto segue:

**Articolo 1 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito denominato «contratto», si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL;
- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale.

**Articolo 2 – Obiettivi e Vigenza del contratto**

La presente contrattazione decentrata integrativa si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Malo ed è finalizzata a disciplinare le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti, la salvaguardia degli interessi degli utenti per l'erogazione di sempre migliori e più consoni servizi.

A tale scopo le parti, Pubblica e Sindacale, unitamente alle RSU, si sono impegnate e ne danno atto con il presente contratto, al reciproco rispetto e, nell'esercizio responsabile dei rispettivi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali mediante l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali previsti secondo i tempi e le modalità stabiliti.

Obiettivo base sarà ovviamente quello del rispetto sia del CCNL che del CDIA.

Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

La composizione e l'utilizzo del salario accessorio vengono verificati annualmente.

Il potenziamento incentivato dei servizi di pronta reperibilità, sicurezza e eventi, meglio specificati nell'art. 9, sono di durata pari al mandato elettorale, ragion per cui lo stesso prosegue di anno in anno anche nelle more della stipulazione del CDIA annuale ed è possibile procedere, se opportuno, alla liquidazione semestrale delle spettanze ai dipendenti che vi partecipano.

Le parti prendono atto della quantificazione del fondo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2019, effettuata dall'Amministrazione con apposita determinazione dirigenziale, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 e in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, di cui sopra, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della Performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.

### **Articolo 3 - Interpretazione autentica**

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

### **Articolo 4 - Relazioni Sindacali**

In materia di relazioni sindacali si richiama l'applicazione e il rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, in particolar modo delle novità introdotte dal CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 agli artt. 4 – 5 – 7 – 8 – 9 – 10.

#### **Assemblee sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali (presso l'Ente o in altre sedi esterne) per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

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

### **Diritti e agibilità sindacali**

L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 CCNL 21/05/2018;

Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.

La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

### **Articolo 5 - Servizi pubblici essenziali**

In via ricognitiva si conferma l'elenco dei servizi pubblici esistenti nell'ente, individuati ai sensi dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni-autonomie locali 19 settembre 2002 e sue modifiche ed integrazioni:

- 1 unità per stato civile ed elettorale
- 1 unità per emergenze viabilità e territorio
- 1 unità per polizia locale per turno (in relazione alla presenza della stazione dei carabinieri in loco)
- 1 unità per i servizi del personale
- 1 unità per il servizio di assistenza domiciliare relativo a distribuzione e somministrazione di vitto a persone non autosufficienti
- 1 unità per la cultura.

Nella proclamazione e nell'effettuazione di scioperi le OO.SS. si impegnano a rispettare le norme contenute nell'art. 6 dello stesso accordo, il preavviso minimo nello stesso previsto ed a precisare ogni altra notizia ai sensi delle leggi 146/90 e 83/2000.

### **Articolo 6 – Mensa**

Nei soli giorni in cui è previsto il rientro pomeridiano, nel caso in cui il dipendente non usufruisca della mensa presso l'RSA, viene assicurato il rimborso per il buono pasto nella misura dei 2/3 dello stesso e nel limite massimo di € 7,00, previa esibizione di scontrino fiscale.

Il servizio o il rimborso, in via eccezionale, viene garantito anche nei giorni in cui non è previsto il rientro pomeridiano, qualora il dipendente debba protrarre la propria presenza in servizio per particolari esigenze lavorative.

#### **Articolo 7 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - (art. 7, comma 4, lett. m), t), CCNL 21/05/2018)**

L'Amministrazione comunale, in accordo e con la collaborazione della RSU, individua le metodologie da adottare per la soluzione di specifici problemi con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alla sicurezza del personale ed a visite mediche periodiche per talune figure professionali che verranno individuate in sede di contrattazione decentrata .

#### **Articolo 8 – Pari opportunità**

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e sulle disposizioni del vigente CCNL, avvalendosi anche della specifica Commissione.

#### **Articolo 9 – 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. Le parti, ai sensi dell'art. 7 lett. s CCNL 2016/2018 Funzioni locali, stabiliscono, in sede di contrattazione decentrata l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario, fermo restando il limite delle risorse, eccetto quanto previsto per prestazioni del personale di Polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative (di carattere privato).

Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto.

Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del CCNL 01.04.1999.

In applicazione dell'art.7 comma s) del CCNL 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.39 del CCNL 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4 del CCNL dell'01.04.1999 il limite massimo annuo individuale è determinato in 180 ore.

Il responsabile del servizio può autorizzare i dipendenti a svolgere lavoro straordinario nel corso dell'anno, nel rispetto della programmazione generale.

L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo con preventiva autorizzazione del responsabile di servizio e dev'essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa, fermi restando il limite massimo individuale consentito: in alternativa l'orario di lavoro effettuato dev'essere recuperato mediante riposo compensativo.

L'effettuazione di lavoro straordinario può essere richiesta e retribuita anche al personale a termine.

Il diritto a percepire il compenso matura solo per una prestazione che si svolge oltre i 30 minuti.

#### **Articolo 10 –. Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e all'esatta determinazione e alla ripartizione dello stesso si provvede con apposita determinazione dirigenziale, secondo le modalità di cui all'art. 68 e nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto.

Secondo quanto previsto dall'art.67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, può essere integrato con il risparmio effettuato (art. 15 comma 7 CCNL 2016/2018). Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016. (art.7 comma 4 lett. u)

Le eventuali risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse definite dal CCNL, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance individuale.

Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato .

Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG e nel piano della performance.

Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;

Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/Piano della Performance.

I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

I criteri di costituzione del fondo sono:

art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21/5/2018 : risorse derivanti da particolari disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale:

Nel nostro caso si tratta dei seguenti fondi:

1. Codice degli appalti, incentivo per la progettazione opere pubbliche ai sensi del D.Lgs. 50/2017, e incentivo per il condono edilizio (entrambi al lordo di ogni onere riflesso), se dovuti;
2. art. 67 comma 5 lett. b): (ex art. 15, comma 5) relativamente al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione,.

3. art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 21/05/2018 , (ex Art. 4 comma 4 CCNL 05/10/01) - Somme derivanti dall'attuazione art. 43 della L. 449/1997 (sponsorizzazioni, convenzioni, ecc.) (al lordo di ogni onere riflesso);
4. art. 67 comma 3 lett. b) del CCNL 21/5/2018: eventuale quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98.

## **Articolo 11 - Utilizzo del fondo**

L'ente, ai sensi dell'art.68 CCNL 2016/18 rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo

In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 89 del 29/05/2019, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2019, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018.

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

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, incentivare il merito, la produttività indennità di condizioni di lavoro;
- b) indennità di turno, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- c) compensi per specifiche responsabilità;
- d) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
- f) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento.
- h) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).

La contrattazione integrativa destina il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo percentuale previsto dai commi 3 e 4.

La contrattazione di cui al presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Performance organizzativa**" e "**Performance individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

### **1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.**

Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti e secondo i criteri definiti nel singolo progetto Per l'anno 2019 l'Amministrazione ha stanziato Euro 24.000 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare come segue:

|   | Anno 2019   |
|---|-------------|
| PROGETTO SICUREZZA: (ripartito dal Segretario Generale su proposta del Comandante P.M.); art. 68 c.2 lett. a) - progetto di mandato | € 24.000,00 |
| EVENTI: (ripartito dal Segretario Generale su proposta dei Responsabili di Servizio) - art. 68 c.2 lett. a) - progetto di mandato   |             |
| PRONTA DISPONIBILITA': (ripartito dal Segretario su proposta del Responsabile di Servizio) - art. 68 c.2 lett. a)                   |             |

I servizi PROGETTO SICUREZZA, EVENTI e PRONTA DISPONIBILITA' sono considerati elementi essenziali del mandato amministrativo e, in quanto tali, vengono prioritariamente finanziati rispetto ad altri. Ove saranno disponibili ulteriori risorse nel bilancio 2019, l'Amministrazione potrà finanziare servizi ulteriori rispetto ai predetti.

Le economie che si dovessero realizzare nei piani di lavoro incentivati rimangono a disposizione per finanziare quei piani di lavoro di difficile quantificazione iniziale dell'onere.

Le parti si impegnano a ricercare soluzioni per assicurare ampia partecipazione agli incentivi di cui al presente contratto aziendale

Ai sensi dell'art. 67 comma 3, lett. c), (ex 15 lett. k) del CCNL 21/05/2018 l'Amministrazione integra il fondo suddetto per l'attività di istruttoria dei condoni edilizi ( finanziato da terzi).

La misura degli incentivi dei Condoni edilizi come stanziata in bilancio è presunta in quanto varia in funzione delle prestazioni rese e del numero di istanze gestite.

L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi del budget assegnato verrà ripartito secondo la tabella sottostante (tenendo in considerazione la scala dei valori del sistema di valutazione vigente):

| Indicatori di performance                               | Sufficiente raggiungimento degli obiettivi | Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi | Pieno raggiungimento degli obiettivi |
|---|--|--|--------------------------------------|
| Percentuale di raggiungimento degli obiettivi           | da 51% a 65%                               | da 65% a 80%                                 | da 81% a 100%                        |
| Quota percentuale di produttività organizzativa erogata | da 51% a 65%                               | da 65% a 80%                                 | da 81% a 100%                        |

Alla performance organizzativa viene destinato il 70% delle risorse.

I criteri di distribuzione del suddetto 70% sono: raggiungimento obiettivi di PEG, specifici compiti, mansioni superiori.

## **2) PERFORMANCE INDIVIDUALE.**

Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato, in base al raggiungimento degli

obiettivi individuali predefiniti nel PEG e nel piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

Alla performance individuale viene destinato il 30% delle risorse.  
Il suddetto 30 % viene erogato in base alle schede di valutazione.

La valutazione individuale viene effettuata da ciascun Responsabile di Settore, in base a metodologia e schede individuali diversificate tra posizioni di limitata – elevata autonomia, nonché per i ruoli direzionali intermedi.

Il premio individuale sarà graduato in base ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda ed in relazione all'effettiva presenza in servizio, indipendentemente dai motivi che hanno causato l'assenza (ad eccezione di ferie, infortunio, maternità obbligatoria, od altra causale Ex art. 71 DL 133).

Per l'anno 2019 l'erogazione della produttività ex comma 2 lettera b) avverrà come segue:

- a) per intero al personale che non ha premialità o che ha premialità per un importo lordo inferiore al doppio dell'importo medio della produttività ex lettera b);
- b) in forma ridotta al restante personale, applicando una proporzione inversa agli importi delle premialità conseguite eccedenti il doppio e fino al quintuplo della media della produttività "ex lettera b";
- c) per un importo pari a zero al personale che ha premialità superiore al quintuplo della media della produttività ex lettera a).

Nel calcolo della produttività come sopra descritto non sono da comprendersi le premialità conseguenti ad attività svolte fuori dall'orario di servizio.

L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro i primi sei mesi dell'anno successivo. La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti comunali in servizio a tempo indeterminato aventi diritto al premio.

A partire dall'anno 2018 vengono utilizzate le nuove schede di valutazione approvate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 54/2018.

Le parti rilevano che le economie derivanti dal fondo per gli anni pregressi o somme non erogate sono a finanziamento del comma 2 della lettera b) dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018 per la performance individuale per i risultati conseguiti nel 2019. Tale criterio verrà adottato anche per le eventuali economie che si verificheranno nel CCDIA 2019.

I dipendenti che partecipano all'attività di progettazione lavori pubblici per un importo superiore ai € 1.000,00 annui accedono agli incentivi previsti per i piani di lavoro o progetti di cui al punto 1) nel seguente modo:

- interamente se la partecipazione avviene al di fuori del normale orario di lavoro;
- fino ad un massimo di € 300,00 se la partecipazione è in orario di lavoro.

Le parti concordano ai sensi dell'art.69 CCNL 2016/18 la distribuzione della quota ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

A partire dall'anno 2020, l'importo che premierà la performance individuale, sarà suddiviso ai alle Posizioni Organizzative in relazione:

- al personale loro assegnato;
- alla presenza in servizio.



Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: infortunio sul lavoro, congedo ordinario (ferie) e festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza, e i permessi di cui all'art. 33 del CCNL Funzioni locali 21.05.2018.

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, la quota verrà riparametrata per i mesi di effettivo servizio.

La performance individuale verrà distribuita secondo le schede di valutazione, con liquidazione da effettuarsi entro il limite massimo del mese di aprile.

## **Articolo 12 - Indennità specifiche responsabilità – art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21/5/2018**

- 1) Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21/5/2018 (ex art. 36 CCNL 22.01.2004), sono compensate le seguenti specifiche responsabilità, attribuite con atto formale:
- ufficiali di stato civile – anagrafe – elettorale;
  - archivisti informatici;
  - addetti URP;
  - formatori professionali;
  - messo notificatore con funzione di ufficiale giudiziario;
  - personale protezione civile;

La misura del compenso annuo è stabilita in € 300,00 lordi rapportate all'orario di lavoro per il personale con formale qualifica.

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui al comma 1), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi e giorni di effettivo servizio ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

Il totale complessivo dei compensi di cui sopra è di presunti € 4.000,00 annui, salve variazioni in corso d'anno.

2) **MESSO NOTIFICATORE**: in conformità con quanto previsto all'art. 36 del CCDIA 2004, dall'01/01/2007 è accantonato un importo non superiore al 50% dei proventi da rimborso spese per notificazioni di atti dell'Amministrazione finanziaria o di terzi in favore del messo che le abbia eseguite, nel limite massimo di € 300,00.

Tale importo è onnicomprensivo dei compensi per le funzioni di ufficiale giudiziario eventualmente attribuito al messo.

Il 50% è calcolato sui proventi dell'anno in corso e a consuntivo.

Le parti convengono che il riconoscimento di cui al presente comma spetta ad una sola unità di messo che svolge in via principale l'attività.

Il totale del compenso è di € 300,00 massimi.

## **Articolo 13 – Indennità condizioni di lavoro – art. 70 bis del CCNL 21/5/2018**

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

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

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli;
- l'esposizione deve essere, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità: per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 10 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.).

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

#### a) ex INDENNITA' DI RISCHIO

Le figure professionali nonché le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- operai (compreso il capo operai)
- autisti scuolabus
- operatori socio assistenziali

Ai dipendenti, anche non di ruolo, che svolgano le prestazioni di cui sopra compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità in oggetto nell'importo stabilito per contratto.

L'indennità di cui al comma 1 è definita nella seguente misura: **€ 1,60 al giorno** ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività.

Per l'anno 2019 l'importo stanziato è di **€ 3.000,00**.

#### b) ex INDENNITA DI DISAGIO DEGLI AUTISTI

L'indennità di disagio spetta al personale autista nei seguenti casi:

- più di due rientri giornalieri effettuati nelle giornate dal lunedì al venerdì
- due rientri effettuati il sabato mattina.

L'indennità di cui al comma 1 è definita nella seguente misura: **€ 3,50 giornalieri** e rapportata alle effettive giornate disagiate di rientro effettuate.

Tale indennità per la specifica natura può sommarsi alla diversa indennità di rischio.

Per l'anno 2019 l'importo stanziato è di **€ 150,00**.

#### c) ex INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Si indennizza l'economista comunale per il maneggio di denaro ed il coordinamento dei riscuotitori speciali con **€ 2,00 per ogni giorno lavorativo**.

Si indennizza inoltre il personale con funzioni di riscuotitore speciale nominato con apposito provvedimento per il maneggio di denaro nella misura massima annua stabilita con l'approvazione del fondo e ripartiti con provvedimento del Responsabile del Servizio finanziario, seguendo i seguenti criteri:

- media annuale di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.000,00: € 0,00 (zero)
- media annuale di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1.001,00 ed € 50.000,00: € 1,00/al giorno lavorato
- media annuale di valori di cassa maneggiati oltre € 50.001,00: € 1,10 /al giorno lavorato

Per l'anno 2019 l'importo stanziato è di € 1.400,00.

#### **Articolo 14 – Indennità di servizio esterno per la polizia locale di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018**

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00, da definirsi in sede di delegazione trattante.

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

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 10,00 come segue:

- personale esposto a servizi esterni di vigilanza € 1,20/giorno riproporzionato tenendo conto delle ore effettivamente reso nei servizi esterni (soluzione Aran FL51).

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

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dalla certificazione del Responsabile di Servizio che attesta lo svolgimento dei servizi esterni resi.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37 comma 1 lett. b) del CCNL del 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis (condizioni di lavoro);

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico in parte dell'art. 208 del Codice della Strada.

L'indennità prevista totale annua è di € 3.000,00 con decorrenza dalla sottoscrizione del contratto decentrato.

#### **Articolo 15 – Indennità di funzione per la polizia locale di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018**

Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità è determinato tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per 12 mensilità.

Il valore dell'indennità, nonché i criteri per la sua erogazione, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

La predetta indennità sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2019.

Tale indennità è cumulabile con:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis (condizioni di lavoro);

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

L'indennità di funzione ai sensi art. 56 sexies spetta ai vicari di polizia locale, per l'importo di € **800,00 annui complessivi** per l'intero comando.

### **Articolo 16 - Prestazioni del personale di polizia locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.09.2000.

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

Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'01.04.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.09.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'01.04.1999.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

### **Articolo 17 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

Totale annuo previsto € **4.000,00**.

### **Articolo 18 - Criteri per la determinazione delle indennità di particolari responsabilità - art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018**

Per l'anno 2019 si confermano le indennità per particolari responsabilità erogate alle seguenti figure:

- 1) INCARICATO DI PROCEDIMENTO COMPLESSO E/O COORDINAMENTO, i cui compiti sono individuati nelle relative determinazioni di nomina;
- 2) VICARIO CAT. C, i cui compiti sono individuati nelle relative determinazioni di nomina;

3) VICARIO CAT. D, i cui compiti sono individuati nelle relative determinazioni di nomina.

Gli importi relativi all'indennità per particolari responsabilità, secondo la classificazione predetta, sono così determinati:

- 1) INCARICATO DI PROCEDIMENTO COMPLESSO E/O COORDINAMENTO (CAT. B-C-D): € 450,00;
- 2) VICARIO CAT. C: € 800,00;
- 3) VICARIO CAT. D: € 1.500,00;

L'assegnazione delle responsabilità avviene in modo formale da parte del Segretario Generale.

Nel caso di posizione organizzativa con coordinamento di oltre 10 dipendenti possono essere attribuite 2 posizioni di vicario.

Per l'anno 2019 l'importo previsto per le indennità dei responsabili di procedimento è di complessivi € 19.200,00. Le differenze che residueranno rispetto alle nomine di vicario e incaricato di procedimento complesso, conteggiate in base all'orario di lavoro, sono destinate ad esigenze organizzative in capo al Segretario Generale.  
Le indennità non sono cumulabili.

Dagli anni 2020 e successivi:

Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Saranno appositamente e formalmente individuate dal Segretario Generale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro.

L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. L'importo dell'indennità è determinato in sede di accordo decentrato integrativo sulla base di una ricognizione delle risorse decentrate.

I criteri di assegnazione della quota economica dovranno rispettare le seguenti fattispecie:

1. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità, conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità, conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane.

2. Si prevedono due gradi di responsabilità:

**a) Tipologia di responsabilità "GRADO A":**

E' attribuita al personale di categoria D, o in mancanza di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i e del coordinamento di un Servizio.

**b) Tipologia responsabilità "GRADO B":**

La seconda tipologia denominata "grado B" comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità.

#### **Indennità per tipologie speciali di responsabilità'**

In aggiunta al personale sopraindicato l'indennità di responsabilità viene erogata nella misura fissa sotto indicata per ciascuno in presenza dei presupposti di seguito indicati per tipologia:

- Personale di categoria B-C, formalmente incaricato del coordinamento di squadre operative e gruppi di lavoro € 450,00 annui lordi;

- Personale incaricato formalmente a svolgere le funzioni di economo € 440 annui lordi nel caso che le risorse finanziarie assegnate in gestione nel corso dell'anno di competenza siano almeno pari a complessivi € 10.000,00.
- Personale con funzioni di preposto previa verifica ai sensi dell'art.16 del D.lgs. 81/2008 pari a € 300,00 annui lordi.

La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.

#### **Articolo 19 – Criteri per il part time oltre al contingente (articolo 4 comma 11 CCNL 14.09.00)**

I criteri sono così individuati:

- Il contingente di cui all'articolo 53 comma 2 del CCNL 21/05/2018 è elevato fino ad un ulteriore 10% per ciascuna categoria giuridica di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, previa valutazione delle esigenze organizzative da parte del responsabile del servizio di appartenenza del richiedente, ove sussistano le seguenti situazioni :

a) situazione familiare grave e documentata che riguarda genitori o figli o coniuge del richiedente se con esso conviventi. Costituisce situazione grave e documentata la presenza di figli fino a sette anni di vita con entrambi i genitori lavoratori.

b) presenza, in capo a detti soggetti, di una patologia medica di tipo fisico o psichico certificata da struttura sanitaria pubblica o da medico specialista del SSN, che rende necessaria l'assistenza del familiare richiedente la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il permanere di dette situazioni viene verificato annualmente e in mancanza il rapporto di lavoro ritorna a tempo pieno.

#### **Articolo 20 - Attività di formazione**

In conformità con la previsione degli art. 49 bis e art. 49 ter del CCNL 21/05/2018, all'attività di formazione verrà destinata una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, e comunque per un importo non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 nel caso non si rispettino le condizioni di cui all'art art. 21 bis del DL 50/2017 convertito.

Da tale limite di spesa è esclusa la formazione obbligatoria per legge (sicurezza, anticorruzione, ecc.).

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale devono tendere ai seguenti obiettivi:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Rientrano tra le attività finanziabili le seguenti:

- partecipazione a seminari, convegni, giornate di studio organizzati da terzi, anche on line;
- nei limiti delle risorse disponibili, in collaborazione con altri enti per esigenze di spesa e di scambio di esperienze, si organizzano iniziative calibrate sulle specifiche necessità dell'ente;
- partecipazione a fiere o mostre che pubblicizzano soluzioni innovative relative all'organizzazione e allo svolgimento dei servizi comunali;
- tirocini presso altri enti all'avanguardia nel settore per esaminare soluzioni pratiche già attivate;
- convenzioni con enti e società di formazione per attivare programmi integrati di formazione;
- attività di formazione interna eseguita valorizzando le professionalità interne all'ente.

La scelta e l'individuazione delle attività maggiormente rispondenti ai bisogni dell'ente vengono effettuate dai responsabili dei servizi, d'intesa con il Segretario Generale, per assicurare il coinvolgimento di tutti i dipendenti e la equa distribuzione di risorse tra tutti i settori/centri di costo.

## Articolo 21 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. In sede di CCDI le parti annualmente destinano una quota delle risorse decentrate di parte stabile al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, secondo le previsioni dell'art. 16 del CCNL 21.5.2018 e i criteri di seguito formulati.
2. La progressione economica orizzontale è riconosciuta:
  - nel limite delle risorse effettivamente disponibili;
  - in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso il comune di Malo il giorno stabilito per la decorrenza della progressione economica;
  - in relazione ai risultati individuali conseguiti e allo sviluppo delle competenze professionali raggiunte rilevati dal sistema di valutazione adottato nell'ente;
  - in possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi maturati al primo gennaio dell'anno in cui ha luogo la selezione per la progressione economica (sia per i dipendenti a tempo pieno sia per i dipendenti a part-time);
  - ai dipendenti che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari pari o superiori al rimprovero scritto nel periodo al quale si riferisce la valutazione.
3. Gli oneri retributivi conseguenti all'attribuzione della progressione economica orizzontale, comprensivi della quota della tredicesima mensilità, fanno interamente carico alla parte stabile del fondo.
4. L'inquadramento economico nella nuova posizione decorre dal mese successivo a quello in cui si conclude la procedura di selezione.
5. Con CCDI annuale vengono quantificate le risorse destinate alla progressione economica orizzontale da svolgere nell'anno e le modalità di svolgimento della selezione per l'assegnazione della progressione medesima nel rispetto dei criteri specificati di seguito.
6. La selezione per l'assegnazione della progressione economica orizzontale tiene conto in modo ponderato delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si avvia la selezione e dell'esperienza acquisita nel comparto Funzioni locali.

A tal fine si individuano i seguenti criteri:

### A. Risultati individuali conseguiti – incidenza 80%

Per la valutazione dei risultati individuali viene considerata la media delle valutazioni delle prestazioni del triennio immediatamente precedente l'anno nel quale si svolge la selezione; la media è calcolata per singola categoria di inquadramento dei dipendenti.

### B. Esperienza acquisita nel comparto Funzioni Locali – incidenza 20%

Per la valutazione dell'esperienza acquisita si valorizzano i periodi di servizio svolti presso un ente del comparto Funzioni locale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. A tal fine l'esperienza sarà valutata attribuendo il punteggio indicato nella tabella seguente:

| anzianità di servizio        | punti |
|------------------------------|-------|
| fino a 5 anni                | 4     |
| oltre 5 e fino 10 anni       | 6     |
| oltre 10 e fino 15 anni      | 8     |
| oltre 15 e fino a 20         | 10    |
| oltre 20 e fino 25 anni      | 12    |
| oltre 25 e fino 30 anni      | 14    |
| oltre 30 anni e fino 35 anni | 16    |
| oltre 35 anni e fino 40 anni | 18    |
| oltre 40 anni                | 20    |

Nel calcolo dell'anzianità si opera l'arrotondamento ad anno intero, trascurando la frazione di anno non superiore a sei mesi e computando per un anno quella superiore.

In caso di parità di punteggio complessivo viene data priorità alla maggiore anzianità di servizio nel comune di Malo e, in caso di ulteriore parità, alla maggiore età anagrafica.

7. Per l'anno 2020, la progressione economica orizzontale, da effettuare entro il 30.06.2020, potrà essere assegnata nel limite di:

- Euro 4.000,00 per la categoria B;
- Euro 8.000,00 per la categoria C;
- Euro 8.000,00 per la categoria D.

8. Qualora uno dei dipendenti assegnatari della progressione economica orizzontale cessi dal servizio entro sei mesi dalla conclusione della procedura di selezione, sarà scorsa la graduatoria formulata al termine della selezione assegnando la progressione economica al primo dipendente escluso di pari categoria.

9. Nell'ambito delle risorse assegnate per ogni categoria, le eventuali economie verranno ridistribuite nelle categorie più basse. Nel caso di economie complessive, le stesse verranno attribuite nella categoria più alta.

## **Articolo 22 - Disposizioni in materia di posizioni organizzative (art. 7, comma 4, lett. j), u), v), CCNL 21/05/2018)**

La valutazione avviene con cadenza annuale entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. Il punteggio attribuito a ciascun titolare di posizione organizzativa, a consuntivo delle funzioni e dell'attività svolta nel corso dell'anno considerato, è determinato in funzione, principalmente dei risultati conseguiti in riferimento agli obiettivi assegnati nel Piano della Performance.

### Modalità di Valutazione

La modalità proposta tende a privilegiare l'effettivo conseguimento dei risultati.

Pertanto il procedimento di valutazione può essere articolato nelle fasi seguenti:

fase 1: assegnazione degli obiettivi alla posizione e pesatura degli stessi;

fase 2: valutazione dei risultati conseguiti dalla posizione organizzativa;

fase 3: collocazione della posizione organizzativa nella corrispondente fascia di retribuzione di risultato come da art.14 e15 CCNL 2016/18.



**Articolo 23 - Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.7 comma 4 lett. g)CCNL 2016/18)**

Si specificano le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett. g) del CCNL 21/05/2018, e inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione

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

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

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

**Articolo 24 - Indennità di turno art. 23 e art.7 comma 4 lett l – z del C.C.N.L. 2016/18**

L'indennità di turno è riconosciuta al personale dei seguenti servizi:

Svolgente il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani compresi tra le 06.00 e le ore 22.00 o su turni notturni e/o festivi, prevedendo una maggiorazione oraria corrispondente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale calcolata sulla retribuzione individuale mensile. L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicinata, dei turni di lavoro.

In applicazione (art.7 comma 4 lett. l) del CCNL 21.05.2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

In applicazione (art.7 comma 4 lett. z) del CCNL 21.05.2018, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art. 23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni:

- genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.

Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.23 del CCNL 21.05.2018.

**Articolo 25 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 27 e art.7 comma 4 lett p CCNL Funzioni Locali 2016/2018)**

Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Si rinvia alla circolare interna.

**Articolo 26 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (Art. 25 e art.7 comma 4 lett q CCNL Funzioni Locali 2016/2018)**

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.

**Articolo 27 - Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali Art. 22 e art.7 comma 4 lett g CCNL Funzioni Locali 2016/2018**

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

**Articolo 28 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (art.7 comma 4 lett. t)**

Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità del Personale. Allo scopo, in sede di confronto le parti individuano azioni e prerogative che possono essere messe in atto per favorire la qualità del lavoro e della professionalità del Personale attraverso:

- formazione permanente
- sviluppo delle assunzioni: piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare gli organici
- percorsi di carriera mettendo a frutto la formazione professionale
- rivedere l'organizzazione dell'ente:
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita:
- definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

**Articolo 29 - Welfare integrativo (Art. 72 e art.7 comma 4 lett h CCNL Funzioni locali 2016/2018**

Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.

Le Parti, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, CCNL Funzioni locali 2016/2018, individuano la concessione di benefici di natura assistenziale, sociale, culturale, sanitaria e previdenziale in favore dei propri dipendenti.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dall'ente, In sede di contrattazione decentrata si potrà destinare a tale scopo anche i risparmi provenienti dai piani di razionalizzazione, ai sensi delle vigenti disposizioni.

**Articolo 30 - Utilizzo permessi retribuiti ( art 31-32-33-33bis-34-35 CCNL2016/18)**

In relazione ai permessi retribuiti l'amministrazione si impegna a concedere l'utilizzo dei suddetti permessi al personale richiedente.

Si rinvia alla vigente circolare interna.

I permessi di cui all'art. 32 del CCNL 2016/18, in caso di non concessione, il diniego deve essere giustificato in forma scritta attestante quali gravi e giustificati motivi di servizio ne impediscano l'utilizzo, si ricorda che tale permesso non necessita di pezza giustificativa.

Riguardo al permesso trattato dall'art 35, si precisa che tali permessi devono essere concessi secondo le regole con particolare riferimento al comma 1), comma 8) e comma 15).

### Articolo 31 - Disposizioni generali e varie

Le parti danno atto che qualora risulti accertato che derivi dalla presente intesa il superamento delle spese del personale dai limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica e dagli indirizzi generali assunti in materia di contrattazione collettiva nazionale, le corrispondenti clausole contrattuali sono immediatamente sospese ed è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva previo confronto sindacale.

Per quanto non esplicitamente previsto nel presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed alle leggi vigenti.

Malo, 03 dicembre 2019

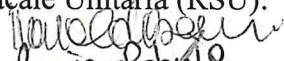

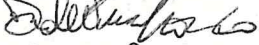

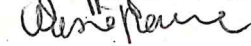
#### PARTE PUBBLICA

- dott. Bertoia Livio - presidente e segretario generale;
- dott. Raumer Oscar - componente




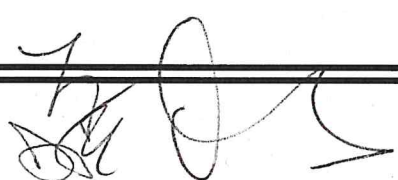
#### RSU E ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARIE DEL CCNL

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU):<sup>e</sup>

- Colasanti Ilaria 
- Crosato Roberta 
- Dalle Fusine Marco 
- Formilan Giuseppe 
- Romare Massimo 

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- Alberton Margherita per la CISL FO 
- Bagnara Stefano per la CGIL
- Bertuzzo Alessandro per il CSA
- Girardi Daniele per la UIL



Crosato Roberta





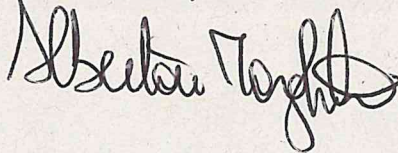
NOTA AVERBALE (GIL CISL U IL PARTE INTEGRANTE)  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO  
IN DATA 15/10/2019.

LE SCRIVENTI ORGANIZZAZIONI SINDACALI, SOTTOSCRIVONO  
L'IPOTESI DI C.C.I. TRIENNALE, NELL'INTERESSE DEI  
LAVORATORI, RITENENDO CHE L'ART. 21 DEL C.C.I.  
(PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI), NELLO SPECIFICO  
I CRITERI DELLE P.E.O. DEBBANO ESSERE APPLICATI  
SOLO PER L'ANNUALITA' 2020 E ULTERIORI PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ORIZZONTALI DURANNO ESSERE OGGETTO  
DI CONTRATTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 7 C.C.M.  
FUNZIONI LO CAU 2016/2018.

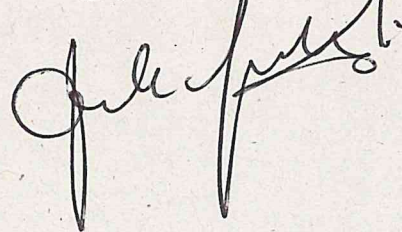
FP CGIL



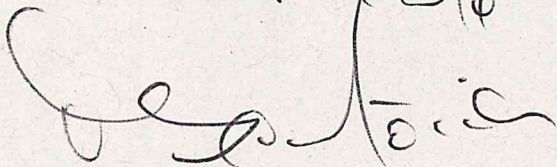
CISL FP



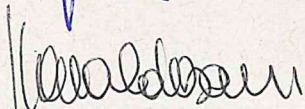
UIL FLC



Presidente



FP







## NOTA A VERBALE

Nel concordare la firma del CCDI 2019/2021, per quanto riguarda l'articolo 12 "Indennità specifiche responsabilità - art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21/5/2018", si sottolinea come all'atto della liquidazione relativa, sia necessario procedere ad una ricognizione al fine di verificare tutto il personale aventene diritto, con particolare attenzione per l'indennità rivolta agli archivisti informatici.

FP CGIL VICENZA

Stefano Bagnara

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stefano Bagnara', with a long horizontal flourish extending to the right.

