



## COMUNE DI MONTEGROTTO TERME

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

Il giorno 23 dicembre 2019 presso la sede del Comune di Montegrotto Terme, a conclusione del procedimento della contrattazione collettiva integrativa previsto dagli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, le delegazioni trattanti di:

*Parte sindacale*

De Paolis Manuela - CGIL FP

Magrini Michele - UIL FPL

Ricci Andrea - FP CISL

Trovò Enrico - Delegato territoriale – CSA RAL

RSU:

Bottaro Anita

Missaglia Giovanni

Scarabello Antonio

hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Integrativo 2019/2021 e l'Accordo di parte economica anno 2019.

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni generali

#### Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

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 pieno o a tempo parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la revisione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo, qualora se ne ravvisi la necessità.
4. 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.
5. 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.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

#### Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla delegazione di parte pubblica. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

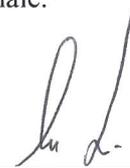
#### Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

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 30 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, dalla 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.

### CAPO II – Relazioni sindacali

#### Art. 4 – Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - partecipazione;
  - contrattazione integrativa.



3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
  - informazione;
  - confronto;
  - organismi paritetici di partecipazione.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
  - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici
  - b. le materie afferenti alle prerogative dei responsabili di settore ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
  - c. il conferimento e la revoca degli incarichi dei responsabili di settore;
  - d. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421<sup>1</sup>.

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

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.
6. L'Organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 300 dipendenti e costituisce una nuova modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

#### **Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)**

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

<sup>1</sup> Si tratta delle materie per le quali la legge delega in materia di pubblico impiego stabiliva che dovevano essere "regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi":

- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

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

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni lavorativi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. 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.
4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.

**Art. 8 - Diritti e prerogative sindacali**

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

**TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

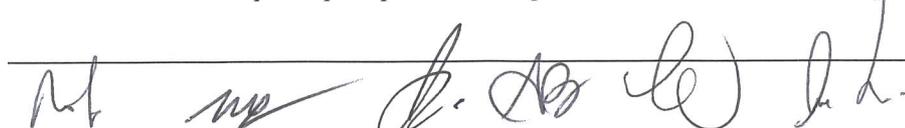
**CAPO I – Risorse e Premialità**

**Art. 9 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)**

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'Ente, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5, di cui all'art. 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. 1, comma 3.

**Art. 10 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
  - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
  - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
  - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
  - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL



- f. indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies e indennità di funzione di cui all'art.56 sexies del CCNL
  - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
  - h. progressioni economiche finanziate con risorse stabili
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL e dell'art. 9 del presente CCI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
  3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

## CAPO II – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse

### Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 50 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione;
  - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 50% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,00, per la C è pari a 1,13 e per la D a 1,23.

*[Handwritten signatures and marks]*

2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario nel corso dell'anno ed in ogni caso il personale assunto tramite contratto di somministrazione
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze 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;
  - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33 per i portatori di handicap (mentre è considerata assenza i permessi legge 104/92 per i familiari);
  - 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.)
  - k. permessi per donazione sangue e midollo osseo.
6. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la percentuale originata dalla valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1, 4 e 5 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

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

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,00, per la C è pari a 1,13 e per la D a 1,23.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario nel corso dell'anno ed in ogni caso il personale assunto tramite contratto di somministrazione
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una

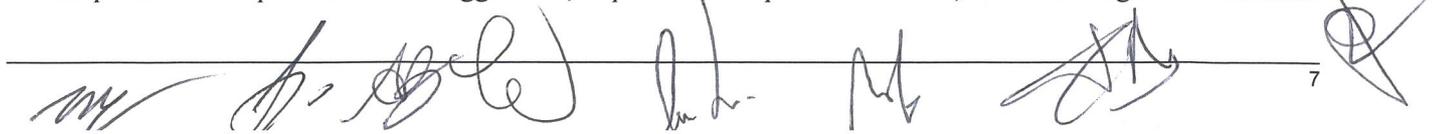
durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto ai commi 5 e 6 dell'articolo precedente.

7. La divisione tra la produttività massima complessiva dell'ente e la somma di tutti i coefficienti di produttività massima individuale di riferimento, rettificati in funzione degli elementi accidentali di cui al precedente comma 3, rappresenta il valore economico di un singolo punto di suddetto coefficiente. Il Valore della Produttività Massima Individuale si ottiene dal prodotto tra il Valore economico unitario del coefficiente ed il Coefficiente di Produttività Massima individuale. La produttività individuale erogabile sarà determinata applicando al Valore produttività massima individuale, eventualmente ridotto nelle ipotesi di cui al precedente comma 6, la valutazione annuale.
8. Ad un dipendente, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che consegua almeno il 95% del punteggio massimo, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. La maggiorazione del premio non potrà essere assegnata al medesimo dipendente nel corso di un triennio. Si applica pertanto il principio della rotazione, inteso anche come categoria di appartenenza.
9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria, valutato positivamente con punteggio di almeno il 70% del punteggio massimo, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
10. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale dei dipendenti di cui al comma 8, il premio teorico spettante viene elevato del 30% e quindi rettificato in funzione del comma 6.

### CAPO III – Titolari di Posizione Organizzativa

**Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)**

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
  - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
  - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, anche sentito l'Organismo Indipendente di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'Ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta di una somma come di seguito precisato:  
del 30% per compensi superiori a € 1.000,00  
del 50% per compensi superiori a € 3.000,00  
La riduzione del 30% viene applicata sulla retribuzione di risultato astrattamente spettante e calcolata sulla quota dei compensi accessori aggiuntivi, depurati della quota di € 1.000,00 di franchigia. La riduzione



del 50% viene applicata sulla retribuzione di risultato astrattamente spettante, con lo stesso sistema di cui sopra, depurata del 30% da € 1.000,00 a € 3.000,00 e del 50% per quote superiori.  
 La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.

**CAPO IV – Progressione Economica Orizzontale**

**Art. 15 – Principi generali**

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

**Art. 16 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)**

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l’Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 50% dei dipendenti dell’Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui all’art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all’istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario essere in servizio al 31/12 dell’anno precedente, avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nel Comune di Montegrotto Terme dall’ultima posizione economica acquisita, nonché avere conseguito una valutazione della performance individuale pari almeno ad un punteggio medio nel triennio del 75% del punteggio massimo attribuibile, calcolato sulle valutazioni del triennio che precede l’anno in cui è adottata l’attivazione dell’istituto.
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l’intero Ente, redatte per categoria, ove l’area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell’Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D, P.O., tra le quali saranno ripartite le risorse da destinare all’istituto, di cui al precedente comma 2.

L’ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenendo conto a tal fine anche dell’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, come segue:

incidenza della valutazione: 50%

incidenza esperienza maturata: 50%.

Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita.

I fattori da valutare ed i punteggi da riconoscere per la formazione della graduatoria sono i seguenti:

FATTORE	PUNTEGGIO DA RICONOSCERE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
---------	--------------------------	--------------------------------

Esperienza professionale maturata nella Pubblica Amministrazione nella categoria e nell'ultima posizione economica in godimento, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali (non saranno quindi considerati utili periodi di aspettative e di congedi non retribuiti, salva l'aspettativa di cui all'art. 110 del D. Lgs. 267/2000)	Per ogni anno di permanenza lavorativa presso il Comune di Montegrotto Terme con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella categoria economica di appartenenza: 2 punti per ogni anno. Per ogni anno di esperienza lavorativa presso altra pubblica amministrazione a tempo indeterminato 1 punto per ogni anno. Per le frazioni di anno, i punti sono conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni.*	50 punti
Media delle valutazioni conseguite nelle schede del triennio di riferimento	Da un minimo di 0 punti, per una valutazione media pari a 75% ad un massimo di 50 punti per una valutazione media pari al 100%	50 punti

\*I punti assegnati per ciascun criterio saranno arrotondati a due cifre decimali.

5. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e 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 Responsabile del Settore 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 Responsabile 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
6. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
7. 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, partendo dalla categoria B, il budget residuo è destinato a coprire le insufficienze di budget della categoria superiore e così a cascata: qualora le risorse non siano ancora sufficienti per una ulteriore progressione economica nella categoria P.O. il residuo verrà destinato alla performance collettiva.
8. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

#### Art. 17 - Assegnazione budget e definizione della graduatoria

1. Ad ogni Categoria dell'Ente viene attribuito un budget di risorse da utilizzare per la P.E.O. del personale assegnato (Budget di Categoria).
2. Il budget viene attribuito alle Categorie secondo il criterio di seguito descritto:
  - Viene calcolato il costo potenziale di tutte le progressioni economiche dei dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 16, comma 3, alla data di decorrenza della P.E.O., individuando il costo totale di ente (CT) ed il costo per Categoria (CC) in relazione ai dipendenti assegnati;
  - Viene calcolato il peso di ogni Categoria sul totale:  $pC = \text{Costo Categoria} / \text{Costo Totale} * 100$ ;
  - I pesi così ottenuti vengono usati per l'assegnazione del budget ad ogni Categoria (Budget C) tenuto conto dell'ammontare complessivo di Risorse Totali disponibili (RT) per l'attribuzione della progressione economica orizzontale:  $\text{Budget Categoria} = RT * pC / 100$

#### CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere le indennità e i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro

\_\_\_\_\_

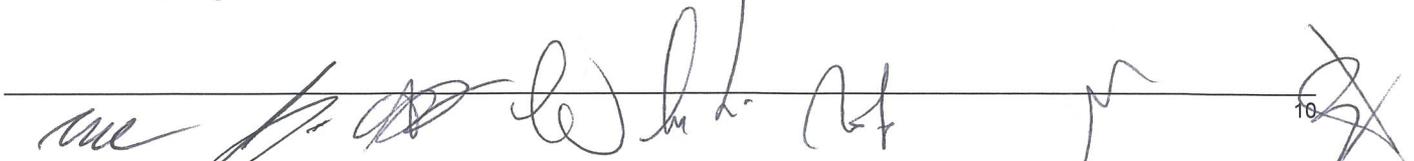
9

## Art. 18 – Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di 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 non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. 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 CCI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni indicate negli articoli che seguono.

## Art. 19 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati nel comma 5 del presente CCI, determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL, ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Settore.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto.
5. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
  - a. Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico. L'indennità giornaliera viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività ed è quantificata in euro 1,76.
  - b. Disagiate: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.  
Ad esempio:



- attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi, o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata;
  - attività di sportello, con orario di ricevimento, per il pubblico esterno;
  - attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno;
  - prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili, caratterizzate da specifiche modalità di natura specialistica e condizioni (ad esempio scadenze fiscali, contributive, stipendiali...).
- L'indennità giornaliera viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività ed è quantificata in euro 1,363.

- c. Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti nominati con idoneo atto "Economo comunale", non titolari di posizione organizzativa, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e a coloro che li sostituiscono in caso di assenza o impedimento, L'indennità giornaliera viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività ed è quantificata in due fasce:
- euro 1,00/giorno per monte valori da 500,00 a 2.000,00 euro/mese
  - euro 1,55/giorno per monte valori oltre 2.000,00 euro/mese.

**Art. 20 – Indennità di servizio esterno** (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera, pari ad euro 1,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL.
3. L'indennità in questione va riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria (non, dunque, in straordinario) in servizi esterni di vigilanza in strada, con esclusione di servizi non di vigilanza esterna; la "continuità" nello svolgimento di servizi esterni di vigilanza in strada deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente;
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il 2° mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di settore. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
5. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto.
6. L'importo dell'indennità di servizio esterno verrà valutato di anno in anno in correlazione ad eventuali proposte di progettazione specifiche per la polizia locale.

**Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità** (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Settore, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore dovranno fare riferimento sono le seguenti:
  - a. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
  - b. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/Piani di attività specifici ulteriori rispetto a quelli previsti nel PEG

\_\_\_\_\_

11

- c. Responsabilità di gestione di risorse e beni dell'ente finalizzate al loro mantenimento e/o valorizzazione
- d. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducano in atti non standardizzati
- e. Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse in riferimento ad attività di microrganizzazione per conseguire contributi o rimborsi o significativi risparmi
- f. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili
- g. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
- h. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc)
- i. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
- j. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere
- k. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorchè senza poteri decisionali.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di euro 270,00 annui lordi e del valore massimo di euro 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criterio di determinazione	Importo annuo lordo
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 1 fattispecie di responsabilità	€ 270,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità	€ 500,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità	€ 1.000,00
Presenza nella posizione funzionale di almeno 4 fattispecie di responsabilità	€ 1.300,00
Amministratore di Sistema	€ 2.500,00

Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di un'uniformità di valutazione, i responsabili di settore dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro.

L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente; l'indennità è sospesa nel caso di prolungata assenza quando la responsabilità è attribuita ad un altro soggetto.

4. In sede di contrattazione decentrata annuale, di cui all'art. 1 comma 3 del presente CCI, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente da destinare, previa verifica della disponibilità delle risorse, al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità. Gli importi annui lordi indicati in tabella potranno subire una riparametrazione in caso di incapienza del fondo.
5. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete al personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
6. In tutte le fattispecie indicate al comma 5 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
7. Per le funzioni di cui al comma 5 è riconosciuta al personale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, l'indennità annua lorda per un importo massimo non superiore ad € 300,00.
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
9. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate mensilmente, previa formale attestazione del Responsabile di Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità non viene rideterminata in misura corrispondente al regime orario adottato.

\_\_\_\_\_

10. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto.

**Art. 22 — Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lettera w) e art. 56 sexies CCNL**

1. Al personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa e che svolga funzioni di coordinamento sulla base di provvedimento di incarico adeguatamente motivato, potrà essere riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'articolo 56 sexies del CCNL per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Per quanto riguarda le modalità di calcolo e erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'articolo 21 del presente CCI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità.
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto.
4. L'istituto verrà applicato negli anni futuri dopo aver effettuato le dovute valutazioni sotto il profilo organizzativo e operativo della polizia locale; in ogni caso sostituisce l'eventuale indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL riconosciuta al personale di polizia locale.

**Art. 23 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)**

1. 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. 24 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)**

Allo stato attuale, non essendo presente nell'Ente personale con adeguata competenza/professionalità per intervenire in caso di necessità ed in assenza del numero di dipendenti necessario per formare una squadra da turnarsi nella distribuzione mensile, si ritiene di non applicare l'istituto.

**TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITÀ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE**

**Art. 25 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)**

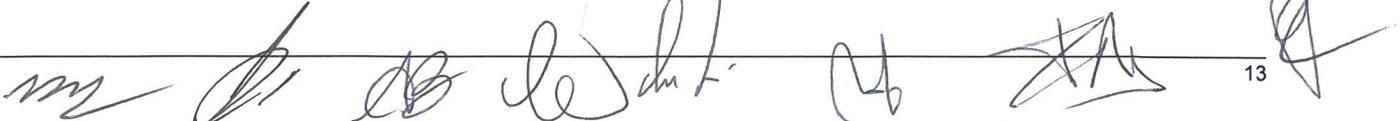
1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

**Art. 26 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)**

L'istituto della banca delle ore non è applicabile per limiti del fondo per lavoro straordinario sul quale andrebbe a gravare.

**Art. 27 – Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)**

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.



3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di settore può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo restando il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30' esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
- a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
  - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
  - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
  - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;
  - e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

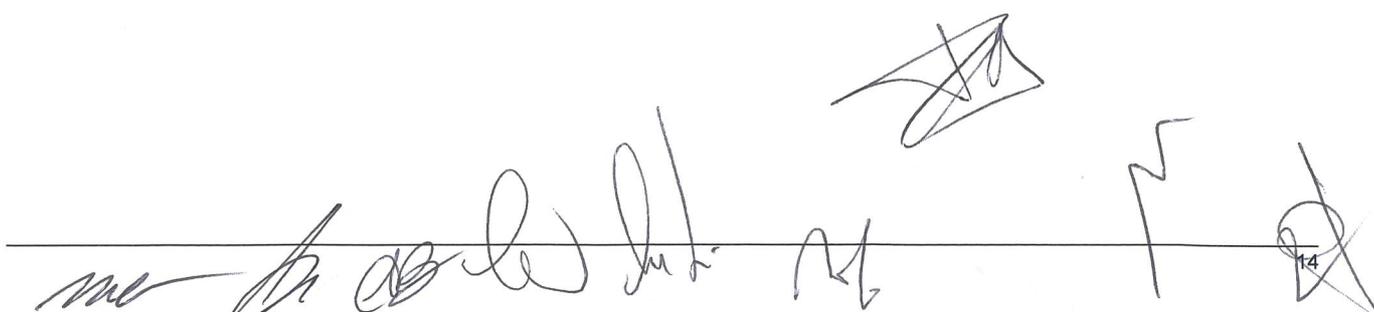
**Art. 28 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche** (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

**TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE**

**Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per la consumazione del pasto all'inizio o al termine del servizio** (art. 13 CCNL del 09.05.2006)

1. Nel caso in cui non sia possibile prevedere una organizzazione del lavoro che consenta una pausa di trenta minuti e allo scopo di garantire la continuità dell'erogazione dei servizi all'utenza nell'ambito della protezione civile e del settore della vigilanza, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006, sono individuate le seguenti figure professionali che, al fine dell'attribuzione del buono pasto, potranno usufruirne eccezionalmente all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
- personale coinvolto nell'attività di protezione civile, limitatamente alla gestione di situazioni di emergenza;
  - personale appartenente al corpo della polizia locale impegnato in servizi operativi che debbano effettuare, per ragioni di forza maggiore o comunque per esigenze di servizio prestazioni in circostanze quali ad esempio: calamità naturale, incidente stradale, effettuazione di un trattamento sanitario obbligatorio o altre situazioni di emergenza e che, pertanto, non possono interrompere la prestazione lavorativa alla fine del turno;
2. Nei casi descritti, la sussistenza della ragione di forza maggiore nella gestione della situazione di emergenza, dovrà essere convalidata dal Responsabile del Settore di riferimento; l'erogazione del buono pasto spetta con un prolungamento di almeno 2 ore dell'orario dovuto.



A horizontal line is drawn across the page, with several handwritten signatures and initials written above and below it. The signatures are in black ink and appear to be cursive or stylized. There are approximately seven distinct marks, including what looks like a large 'M' or 'B' and some more complex scribbles.

ACCORDO PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE  
DECENTRATE - ANNO 2019

**Risorse stabili 2019**

Importo unico consolidato di tutte le risorse stabili 2017	157.039,20
<b>Incrementi CCNL 21.05.2018:</b>	
art. 67, comma 1 = 0,20% Alta professionalità	2.909,46
art. 67, comma 1, lett.b) = importo euro 83,20 personale in servizio 31.12.2015 *	4.742,40 *
art. 67, comma 2, lett.b) = differenziale PEO *	3.075,68 *
art. 67, comma 2, lett.c) = RIA cessati	1.041,17
<b>Totale risorse stabili 2019</b>	<b>168.807,91</b>

**Risorse variabili 2019**

**CCNL 21.05.2018:**

art. 67, comma 3, lett.c = disposizioni di legge ISTAT *	1.970,56 *
art. 67, comma 3, lett.d = RIA quote una tantum	419,64
art. 67, comma 3, lett.e = risparmi a consuntivo fondo lavoro straordinario 2018 *	5.780,87 *
art. 67, comma 3, lett.h e comma 4 = increm.1,2% monte salari 1997	11.762,82
art. 67, comma 3, lett.i e comma 5, lett.b = Progetti obiettivo dell'ente	11.200,00
<b>Totale risorse variabili 2019</b>	<b>31.133,89</b>

**Totale risorse decentrate 2019 199.941,80**

* Benefici contrattuali CCNL 21.05.2018 e altri importi non soggetti al limite dell'art. 23 D.Lgs. 75/2017	15.569,51
Limite Fondo anno 2016	184.402,02
Importi del fondo 2019 soggetti al limite di cui art. 23 D.Lgs. 75/2017	184.372,29

**Destinazioni 2019**

Progressioni 2019= € 65.674,96 PEO attribuite + € 18.702,78 PEO nuove	84.377,74
Indennità di comparto	25.195,54
Indennità turni, maggiorazioni fest/nott.	9.784,51
Indennità per condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori)	1.590,36
Indennità art. 56-quinquies servizio esterno PL e art. 70-quinquies specifiche responsabilità	25.632,80
Performance individuale e performance organizzativa	37.190,29
Progetto obiettivo Polizia Locale	7.200,00
Progetti obiettivo: Manifestazioni euro 4.000,00 e Archivio euro 3.000,00	7.000,00
Compensi ISTAT	1.970,56
<b>Totale destinazioni</b>	<b>199.941,80</b>

Gli importi delle destinazioni 2019 sono soggette a conguaglio

**Posizioni organizzative con oneri a carico del Bilancio limite anno  
2018**

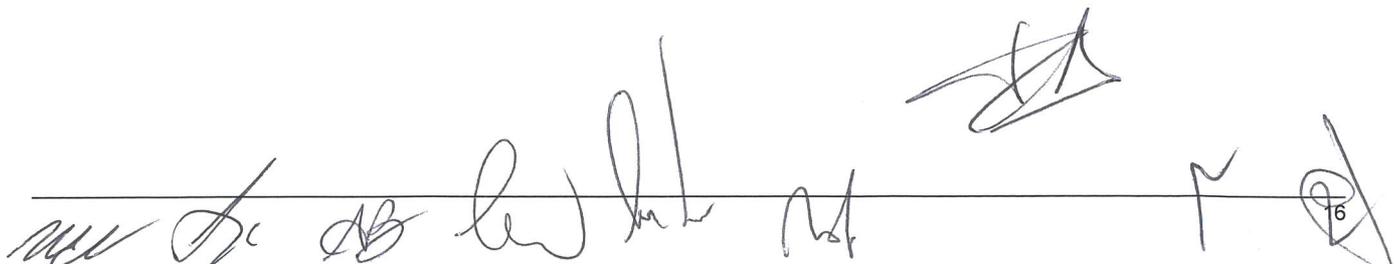
Importo calcolato sulla base delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel corso dell'anno 2015 che costituisce il limite per gli	<b>85.661,24</b>
--	------------------

anni successivi

Accantonamento art. 113 del D.Lgs. 50/2016:

In alcune determinazioni di lavori, servizi e forniture è prevista la voce "Incentivi per le funzioni tecniche nella misura massima del 2%"; l'importo che ne deriva non è però ancora modulato sulla complessità dei lavori e servizi o forniture posti a base di gara in quanto l'Ente è ancora sprovvisto di apposito regolamento. Si aggiunge che una parte di tali accantonamenti non può essere destinato agli incentivi del personale dell'Ente ma destinato all'acquisto di strumentazioni e tecnologie specifiche.

---

A series of handwritten signatures and initials are written across a horizontal line at the bottom of the page. From left to right, there are several distinct marks, including what appears to be a signature, a set of initials, and a circled number '6'.