

# Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

## COMUNE DI CADONEGHE

### Periodo 2018-2020

Dossena P. di d. s.

**Oggetto: verbale della riunione del giorno 19 DICEMBRE 2018 convocata per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2018/2020**

*Atteso che:*

- a conclusione delle trattative, in data 28 novembre 2018 le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sottoscrivevano l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2018/2020;
- l'Organo di Revisione del Comune di Cadoneghe, presa visione del contenuto della preintesa e della specifica relazione illustrativa del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e della relazione tecnico-finanziaria del Responsabile dei Servizi Economico Finanziari, esprimeva parere favorevole in data 11 dicembre 2018 con il Verbale n. 6;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 175 del 14 dicembre 2018, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge, previa verifica dell'ipotesi di CCDI per l'anno 2018 e ritenutala compatibile con gli "indirizzi" di cui alla precedente deliberazione n. 106 del 30 luglio 2018, la Giunta del Comune di Cadoneghe autorizzava il Presidente della delegazione di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva il CCDI.

Tutto ciò premesso, a seguito di regolare convocazione di tutta la delegazione sindacale con nota del Presidente della delegazione di parte pubblica prot. 29681 del 13 dicembre 2018, il giorno 19 dicembre 2018 alle ore 15,30 presso la sede del Comune di Cadoneghe, sono presenti:

- *il Presidente della delegazione di parte pubblica:*

Laura Tammaro (Segretario Generale del Comune di Cadoneghe)

- *la delegazione di parte sindacale:*

Per la R.S.U. Gabriella Bassan, Francesco Garbin, Alessandro Pavanello 

Organizzazione Sindacale Territoriale FP C.G.I.L. Manuela De Paolis

Organizzazione Sindacale Territoriale C.I.S.L. FP Ettore Furlan 

Organizzazione Sindacale Territoriale U.I.L. FP      Paolo Manfrin

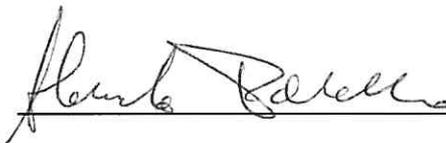
Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato CCDI per il triennio 2018/2020.

**Per la delegazione di parte pubblica** il Presidente Laura Tamaro

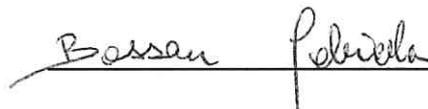
  
\_\_\_\_\_

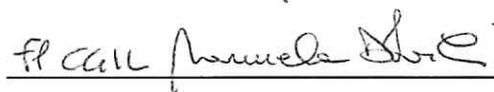
**Per la delegazione di parte sindacale**

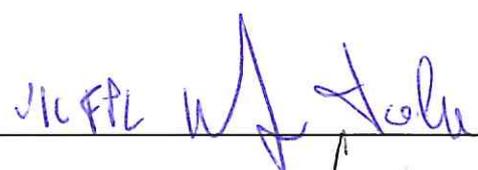
Per la R.S.U.

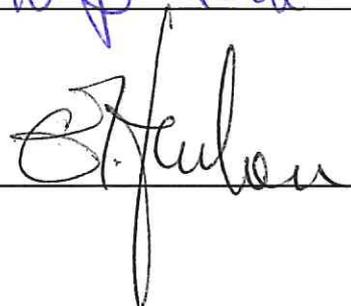
 CISC  
\_\_\_\_\_

 CGIL  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

Organizzazione Sindacale Territoriale  CISC  
\_\_\_\_\_

Organizzazione Sindacale Territoriale   
\_\_\_\_\_

Organizzazione Sindacale Territoriale  CISC TI  
\_\_\_\_\_

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**



**Art. 1**

**Campo di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge; si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Cadoneghe, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle norme legislative vigenti in materia.

**Art. 2**

**Durata, decorrenza, tempi e modalità di verifica di attuazione**

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

1bis. Le nuove indennità correlate alle condizioni di lavoro ex art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, previste nel successivo articolo 7 del presente CCDI, decorreranno dalla data di sottoscrizione del CCDI stesso, come previsto dal comma 5 del citato art. 70-bis, e verranno applicate quelle previste nel previgente CCDI, dove non risultassero incompatibili, per il periodo precedente

1ter. Le indennità per particolari compiti ex art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018, previste nel successivo articolo 7 del presente CCDI, trovano applicazione a far data dalla sottoscrizione del CCNL (21 maggio 2018) e per il periodo precedente si applica il previgente CCDI.

2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati, con apposito accordo fra le parti, i criteri previsti dal presente CCDI per la ripartizione delle risorse, tra le diverse possibilità di utilizzo.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

4. Le clausole del presente CCDI possono essere oggetto di successiva interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie sul significato da attribuire alle stesse. Le parti si incontrano entro quindici giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, al fine di addivenire, con la stessa procedura prevista per la stipula del presente CCDI, ad un apposito accordo. Il suddetto accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, con effetti decorrenti dall'inizio della vigenza del presente contratto.

5. Le parti convengono di incontrarsi una volta all'anno, a seguito di convocazione dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, per la verifica dello stato di attuazione del presente CCDI. La delegazione trattante di parte sindacale può richiedere altri incontri mediante nota scritta e motivata, firmata dalla maggioranza dei componenti; in tal caso il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è tenuto a convocare la riunione entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta.

6. Le parti si riservano di riaprire la negoziazione qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino specifiche norme del presente CCDI.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the name 'Boscheri Polidoro' and various scribbles.

**TITOLO II**  
**RISORSE DECENTRATE – PREMIALITA'**

**Art. 3**

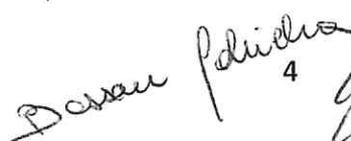
**Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018: progressioni economiche nella categoria; indennità di comparto; quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001; indennità ex VIII livelli.
2. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
4. Lo stanziamento annuale delle risorse c.d. variabili da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, quali l'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 o altre norme che potrebbero entrare in vigore nel periodo di efficacia del presente CCDI.
5. Per l'anno 2018 e – salvo successivo accordo modificativo – per il successivo biennio 2019/2020 le parti definiscono col presente CCDI i criteri per ripartire le somme, annualmente disponibili, delle risorse c.d. stabili (al netto degli impieghi consolidati di cui al precedente comma 1) nonché le risorse c.d. variabili fra gli istituti economici elencati nel comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018. Nel prospetto ALLEGATO A) è riportato il quadro generale degli impieghi delle risorse concordato col presente CCDI.
6. Annualmente l'Amministrazione può stanziare risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della Performance, nei termini stabiliti con apposita deliberazione. Parimenti l'Amministrazione provvede annualmente a determinare le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano trattamenti economici accessori in favore del personale, da determinarsi in base alla relativa disciplina, tra cui in particolare quelle destinate ad incentivare lo svolgimento di c.d. funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del Codice dei contratti di cui al D.Lgs. n. 50/2016.
7. Le parti concordano che eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la quota di fondo destinata ad incentivare la performance individuale.

**Art. 4**

**Progressione economica all'interno della categoria - procedura**

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto, come rilevate dall'applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, approvato con deliberazione G.C. n. 17/2012 e successive modifiche.
2. Il personale interessato è quello a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ciascun anno di attivazione dell'istituto. Per il triennio 2018/2020 le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di detto personale pari alla seguente percentuale del numero totale dei suddetti dipendenti (con arrotondamento aritmetico):

4

- Anno 2018 – quota 25%

- Anno 2019 – quota 20%

- Anno 2020 – quota 5%, fatto salvo diverso accordo fra le parti ai sensi del precedente art. 2, comma 2 del presente CCDI.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la decisione di attivazione dell'istituto. In via transitoria per l'anno 2018, per il personale in posizione A5, B7, C5, D6 la decorrenza dell'eventuale progressione economica è fissata al 1° giugno 2018.

4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti dell'Ente che hanno conseguito il punteggio più alto complessivo (riferito al periodo triennale oggetto di valutazione sopra specificato) in ordine decrescente, nei limiti della quota stabilita per l'anno di riferimento.

5. A parità di punteggio è data la precedenza al dipendente che ha conseguito il punteggio più elevato nel parametro relativo ai "comportamenti professionali", nel caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica.

6. Per poter partecipare alla procedura selettiva i lavoratori devono essere in possesso, alla data di avvio della procedura, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a quarantotto mesi; se trasferiti da altri enti per mobilità volontaria, sono ammessi alla selezione solo se alla data di avvio della procedura hanno maturato almeno diciotto mesi di anzianità di servizio nel Comune.

7. Le procedure selettive sono avviate il 30 settembre di ciascun anno, ai fini dell'attribuzione dei benefici con decorrenza dal 1° gennaio dello stesso anno di riferimento, e sono concluse entro il 30 ottobre. In via transitoria per l'anno 2018 le procedure selettive sono avviate entro 15 giorni dalla data di stipula definitiva del presente contratto integrativo e si concludono entro 45 giorni. L'ufficio personale del Comune redige una graduatoria – applicabile al solo anno di riferimento della selezione – dopo avere verificato il punteggio complessivo conseguito da ciascun lavoratore ammesso alla selezione per il periodo oggetto di valutazione sopra specificato.

8. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ufficio personale del Comune richiede all'ente di utilizzazione tutte le valutazioni della performance individuale effettuate in relazione al periodo pregresso di comando o distacco rientrante nell'ultimo triennio, e provvede alla riparametrazione del punteggio in relazione al diverso sistema di valutazione adottato dall'ente utilizzatore.

9. La stessa riparametrazione del punteggio è effettuata dall'ufficio per i dipendenti trasferiti per mobilità volontaria al Comune da altri enti nel corso del triennio oggetto di valutazione, previo ottenimento di tutte le valutazioni della performance individuale effettuate dal precedente datore di lavoro.

10. Al personale ritrasferito d'ufficio al Comune per effetto del rientro di funzioni dall'Unione dei Comuni è assegnato il punteggio del triennio di riferimento riportato nelle valutazioni dell'Unione stessa, secondo il criterio della prevalenza temporale.

#### Art. 5

#### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato ammonta al 20% del totale delle risorse complessive annualmente stanziata a bilancio dal Comune per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Bassano  
Palivola  
5  
V.F.P.  
M

2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% (venticinquepercento) della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel Sistema di misurazione e valutazione.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei criteri sopra esposti sono destinati ad incrementare le eventuali risorse decentrate c.d. variabili che siano state stanziare per l'anno di riferimento dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 67, comma 4 del CCNL 2016/2018 in un importo inferiore all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, e fino a concorrenza di tale importo massimo, e comunque ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.

4. Nel caso di attribuzione di incarico *ad interim* relativo ad una posizione organizzativa, nei confronti di lavoratore già titolare di posizione organizzativa, a quest'ultimo spetterà, per la durata di tale ulteriore incarico, una maggiorazione dell'importo della retribuzione di risultato quantificata in un importo pari al 25% della retribuzione di posizione così come prevista e graduata nell'ordinamento dell'Ente per la posizione oggetto dell'ulteriore incarico.

5. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge *ex art. 18*, comma 1, lett. h) del CCNL 2016/2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti pattuiscono che i relativi incentivi, quantificati secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, con l'applicazione del seguente sistema di perequazione proporzionato all'importo complessivo annuo degli incentivi spettanti:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Riduzione retribuzione di risultato</i>
Fino a 5.000 euro	zero
Da 5.001 a 7.000 euro	3%
Da 7.001 a 10.000 euro	5%
Oltre 10.000 euro	8%

#### **Art. 6**

##### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale**

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL 2016-2018 vengono concordati fra le parti i seguenti criteri:

- la misura della maggiorazione del premio individuale spettante ai dipendenti non apicali che annualmente conseguono le valutazioni più elevate, in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del suddetto Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativi alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 15% (percentuale arrotondata aritmeticamente) del numero totale dei dipendenti non apicali interessati da valutazione positiva nell'anno di riferimento.

#### **Art. 7**

##### **Criteri generali – misure di attribuzione dei compensi relativi alle indennità correlate alle condizioni di lavoro e per specifiche responsabilità**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Basso Polidoro  
6  
A  
M  
M  
M

- le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
- non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
- l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del funzionario responsabile della struttura apicale di appartenenza del singolo dipendente;
- l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
- la stessa peculiare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
- il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile della struttura apicale;
- tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono riferiti ad un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente proporzionati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate;
- le indennità oggetto del presente articolo sono erogate mensilmente: le indennità correlate alle condizioni di lavoro sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento delle attività; invece le indennità per specifiche responsabilità – fatta salva la trattenuta prevista dalle vigenti disposizioni di legge in caso di malattia – sono erogate in relazione ai mesi di effettivo svolgimento dei compiti implicanti dette responsabilità (si considera mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Le parti danno atto che, essendo stata conferita dal Comune di Cadoneghe all'Unione la funzione fondamentale relativa alla polizia locale, nel presente CCDI non sono disciplinate le materie di cui alle lettere e) e w) dell'art. 7, comma 4 del CCNL 2016-2018, in quanto attinenti indennità riconoscibili al solo personale della polizia locale. Parimenti, poiché l'Amministrazione non ha istituito né un sistema di turni né il servizio di pronta reperibilità e non ha in programma di farlo nel prossimo futuro, il presente CCDI non contiene alcuna regolamentazione delle pertinenti materie di cui alle lettere i), k) e l) dell'art. 7, comma 4 del CCNL 2016-2018.

## 2. INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- attività esposta a rischio: euro 1,15 al giorno;
- attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- maneggio valori: euro 1,00 al giorno per maneggio valori di importo medio mensile fino a € 4.200,00; euro 1,55 per maneggio valori di importo medio mensile superiore a € 4.200,00.

*Basso*  
*Polizia*  
7

Ai fini dell'attribuzione delle indennità si applicano i criteri di seguito indicati.

a) ATTIVITÀ A RISCHIO - Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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; pertanto in condizioni 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-fisici.

In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- operaio;
- necroforo.

b) ATTIVITÀ DISAGIATE - Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio (intesi come caratteristiche del tutto peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente - di natura spaziale, temporale, strumentale ecc. - e non coincidenti con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento): prestazione richiesta e resa, 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 termini negativi l'autonomia temporale e relazionale del singolo; tale peculiare condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- dipendente addetto allo Sportello del cittadino per almeno il 70% dell'orario di lavoro giornaliero;
- dipendente addetto alle mansioni di messo notificatore per almeno il 70% dell'orario di lavoro giornaliero.

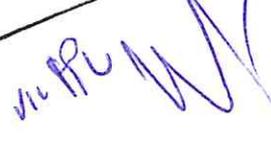
c) MANEGGIO VALORI - L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- economo comunale;
- agenti contabili individuati con provvedimento formale.

### 3. INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

L'indennità è attribuita ai dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che sono appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile della struttura apicale di appartenenza, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro all'interno degli uffici e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Per le stesse esigenze sopra esposti gli incarichi conferiti possono essere revocati o modificati dal responsabile di macrostruttura.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto

Bassan Paludis 8    

compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.

In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che al momento attuale risultano destinatari di formali incarichi di coordinamento o di responsabilità in base al previgente CCDI. Il responsabile di macrostruttura che intenda conferire uno o più nuovi incarichi, ovvero modificare quelli in essere, è tenuto a informarne il Segretario generale, il quale convocherà una apposita conferenza dei responsabili di macrostruttura, ai fini di una valutazione congiunta dell'impatto di tale decisione organizzativa sull'utilizzo delle risorse decentrate disponibili, sulla base delle unità di personale interessate.

a) COORDINAMENTO - È assegnata dal competente Responsabile di Servizio un'indennità nella misura annua massima di euro 2.000,00 al personale cui è assegnato il Coordinamento di altro personale che possieda autonomia operativa ed eserciti responsabilità di processo.

L'attività di coordinamento di altro personale comporta:

- la supervisione di tutti i procedimenti e le attività istruttorie curate dal personale assegnato, al fine di supportare lo stesso nell'analisi delle eventuali problematiche e nella risoluzione delle stesse;
- la verifica del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;
- il monitoraggio della presenza in orario di servizio del personale;
- il supporto nella fase di definizione del fabbisogno delle risorse finanziarie inerenti le attività svolte dal personale assegnato;
- la collaborazione ai fini della programmazione delle attività e degli obiettivi propri degli uffici di riferimento;
- l'organizzazione del lavoro del personale, per quanto riguarda l'assegnazione delle attività da svolgere (fatta salva l'attribuzione di Responsabilità di procedimento, che compete esclusivamente al Responsabile del Servizio);
- la predisposizione dei piani ferie da sottoporre all'approvazione del Responsabile del Servizio;
- il monitoraggio periodico dell'andamento delle attività ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti di programmazione dell'ente.

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.

Per quanto concerne gli incarichi di coordinamento conferiti prima della data di stipula del presente contratto, la rispondenza dell'attività oggetto dei singoli incarichi ai requisiti sopra esposti è certificata dal Responsabile del Servizio competente, sentito il Segretario Generale.

L'indennità è quantificata in misura proporzionale applicando i seguenti criteri:

a1. numero di unità coordinate (compresi collaboratori non strutturati)

- fino a n. 2 unità – punteggio 1
- n. 3 unità – punteggio 2
- n. 4 unità – punteggio 3
- da n. 5 unità – punteggio 4

a2. grado di autonomia nel governo dei processi

- grado basso – punteggio 1
- grado medio – punteggio 2
- grado elevato – punteggio 3

La misura dell'indennità di coordinamento su base annua verrà così determinata:

Punteggio	Indennità
Fino a 3 punti	€ 1.200,00
Da 4 a 6 punti	€ 1.600,00
7 punti	€ 2.000,00

Ai fini della commisurazione dell'indennità di cui al presente punto, il responsabile di macrostruttura competente deve esplicitare la "pesatura" dell'incarico sulla base dei criteri riportati nel precedente comma, in apposito atto comunicato all'interessato e all'ufficio Personale. Per gli incarichi di coordinamento in essere tale comunicazione sarà fatta entro 30 giorni dalla stipula del presente CCDI con efficacia dal 1° gennaio 2018.

b) RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTI E PROCESSI COMPLESSI - È attribuita un'indennità nella misura annua massima di euro 1.200,00 ai dipendenti cui è formalmente attribuita la responsabilità di procedimenti amministrativi complessi ai sensi della legge 241/90 e ss.mm.ii. ovvero di altri processi comunque caratterizzati da particolare complessità. Si definiscono complessi i procedimenti/processi che comportano almeno cumulativamente:

- specializzazione e concorso decisionale;
- elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente;
- discrezionalità amministrativa o tecnica;
- relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni.

La complessità dei procedimenti/processi assegnati viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i procedimento/i (punti 1 = grado basso, punti 2 = grado medio, punti 3 = grado elevato).

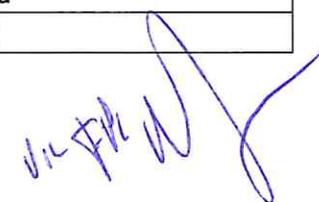
Punteggio massimo attribuibile: punti 12.

1. Grado di specializzazione delle conoscenze normative e/o tecniche richieste dal/i procedimento/i – Difficoltà legata alla necessità di continui aggiornamenti normativi e/o tecnici: punti 1, 2 o 3;
2. Implicazioni del/i procedimento/i o assegnato/i con le funzioni di altri uffici/servizi e/o di organi di governo del Comune, con conseguente necessità di coordinamento con il resto della struttura - Livello di incidenza nel supporto tecnico alle decisioni dell'Ente: punti 1, 2 o 3;
3. Livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo all'incaricato (grado di dettaglio nell'ambito della normativa di riferimento): punti 1, 2 o 3;
4. Livello di frequenza e di complessità delle relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni: punti 1, 2 o 3.

Si ritiene complesso il processo che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.

Oltre detta soglia la complessità viene graduata secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità:

Punteggio	Indennità
7 punti	€ 700,00

Bersani Polverini  10   



8 punti	€ 800,00
9 punti	€ 900,00
10 punti	€ 1.000,00
11 punti	€ 1.100,00
12 punti	€ 1.200,00

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al presente punto b), nell'atto con cui è attribuita la responsabilità di procedimento o di altro processo, il responsabile di macrostruttura competente deve dare atto che si tratta di procedimento/processo complesso nonché esplicitare la "pesatura" dello stesso sulla base dei criteri riportati nel precedente comma.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità ai sensi del comma 1 dell'art. 70-*quinquies* del CCNL 2016-2018. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Le misure sopra riportate dell'indennità sono stabilite per l'anno 2018 nonché – salvo successivo accordo modificativo tra le parti – per il successivo biennio 2019/2020 e fino al termine di cessazione degli effetti del presente CCDI.

#### c) INDENNITA' PER PARTICOLARI COMPITI

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2 del CCNL 2016-2018 è riconosciuta – in considerazione dell'assetto organizzativo di questo Comune – nell'importo annuo lordo di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 350,00 al Responsabile dei Tributi.

Le parti convengono che, ove ne ricorrano i presupposti, provvederanno con apposito accordo all'integrazione del presente CCDI ai fini della determinazione delle indennità da corrispondere alle ulteriori figure professionali previste alle lettere b), c) e d) dell'art. 70-*quinquies* c. 2 cit.

In tutte le fattispecie sopra elencate è richiesto per l'attribuzione dell'indennità il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai funzionari titolari di PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette. Dette indennità non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità spettante ai sensi del comma 1 dall'art. 70-*quinquies* del CCNL sopra citato; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità ai sensi dell'art. 70-*quinquies* c. 2 cit.

#### Art. 8

##### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, comma 3, lett. i e comma 5, lett. b) del CCNL 2018-2010 gli stanziamenti per il riconoscimento dei compensi in oggetto, fra cui a titolo esemplificativo:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma, in relazione ai quali si richiama, in parte integrante del presente CCDI, l'Accordo collettivo decentrato integrativo per la ripartizione del relativo fondo stipulato dal Comune in data 27.12.2017;



11

- i compensi ISTAT;
- i compensi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, riferiti a:
  - 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.

Sanna Polidoro

12

11/12

### TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### Art. 9

##### Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari che legittimano la presentazione di domande di trasformazione del rapporto di lavoro entro il limite del 35% della dotazione della categoria, e senza limiti temporali, sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà genitoriale.

#### Art. 10 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 2016-2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono assegnati a tempo parziale all'Unione di Comuni del Medio Brenta oppure presso altre Amministrazioni, anche nell'ambito di convenzioni di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altro ente, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.



### Art. 11 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL in data 14 settembre 2000 e dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL 2016/2018, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue, limitatamente ai soli casi di assenze prolungate di personale dell'ufficio ovvero di urgente necessità di intervento a garanzia della pubblica incolumità e sicurezza;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 50.

### Art. 12 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'art. 27 e dell'art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL 2016/2018, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di consentire al personale una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- è prevista una fascia di flessibilità rispetto all'orario di ciascun dipendente rispetto alla tipologia di attività e settore di appartenenza, che prevede la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di macrostruttura:
  - per il personale amministrativo di back office la misura della flessibilità è fissata in 30 minuti;
  - per il personale amministrativo di sportello e ufficio tributi la misura della flessibilità deve essere compatibile con l'orario di apertura al pubblico, comunque entro un massimo di 30 minuti;
  - per il personale operatore tecnico la misura della flessibilità è fissata in 10 minuti;
  - il personale titolare di posizione organizzativa è tenuto ad effettuare le prestazioni lavorative settimanali previste dal CCNL vigente ed entro termini di ragionevolezza tutte le prestazioni eccedenti che risultino necessarie per il tempestivo conseguimento degli obiettivi assegnati, in quanto trattasi di un ruolo caratterizzato da elevata autonomia organizzativa e gestionale orientata al raggiungimento dei risultati definiti dall'Amministrazione;
- qualora il dipendente completi l'orario giornaliero teorico nello stesso giorno, fatto salvo comunque il rispetto dell'orario di apertura al pubblico dell'ufficio di appartenenza, la fascia di flessibilità può essere elevata fino ad un'ora.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Le parti prendono atto che la concessione di tali ulteriori forme di flessibilità è un obbligo che incombe sul responsabile della macrostruttura, al quale compete in via esclusiva la decisione, e la conseguente responsabilità. L'attuazione di tale norma del CCNL 2016/2018 potrà essere oggetto



14

di valutazione tra le parti in occasione della verifica congiunta sullo stato di attuazione del presente CCDI, di cui al precedente art. 1.

#### **Art. 13 – Orario multiperiodale**

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2016/2018 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.
2. In applicazione agli artt. 7, comma 4 lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti prendono atto che in relazione alla attuale situazione organizzativa del Comune non si rende necessario elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale, non essendo prevedibili significative variazioni del carico di lavoro nel corso dell'anno.

#### **Art. 14 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il trattamento economico del personale a tempo parziale è proporzionale al regime orario adottato, con la sola eccezione dei compensi collegati al raggiungimento di obiettivi/progetti di performance organizzativa, correlati allo stanziamento di risorse c.d. variabili ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL 2016/2018, e dei compensi previsti in base a specifiche disposizioni di legge ai sensi del comma 3 lett. c) del medesimo CCNL; tali ultimi compensi sono applicati in misura non frazionata.

#### **Art. 15 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCDI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali; concorre all'erogazione dei premi previsti per la *performance* individuale qualora abbia svolto almeno centottanta giorni effettivi di lavoro nell'arco dell'anno solare.

#### **Art. 16 – Lavoro somministrato**

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, qualora abbia svolto almeno centottanta giorni effettivi di lavoro nell'arco dell'anno solare.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

#### **Art. 17 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per funzioni e servizi in Convenzione**

1. Si richiama la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

## TITOLO IV – ULTERIORI DISPOSIZIONI

### Art. 18 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
  - coinvolgimento del Responsabile della Sicurezza e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il Responsabile della Sicurezza in accordo con il Medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il Documento sulla valutazione dei rischi;
  - il Documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

### Art. 19 – Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 2016/2018, le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante il costante monitoraggio dell'adeguatezza degli strumenti tecnologici in uso rispetto alle esigenze di regolare e celere svolgimento dell'attività degli uffici e di tutela del c.d. benessere organizzativo.

### Art. 20 - Formazione del personale

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

*Sospe* *Polidoro* *16* *UFRM* *Ad*

5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

**Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)**

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017, un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, il quale sia tale da richiedere una riduzione della parte stabile del Fondo, potrà avvenire solo previa stipula di apposito nuovo accordo collettivo decentrato fra le parti.