COMUNE DI MARCON

CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

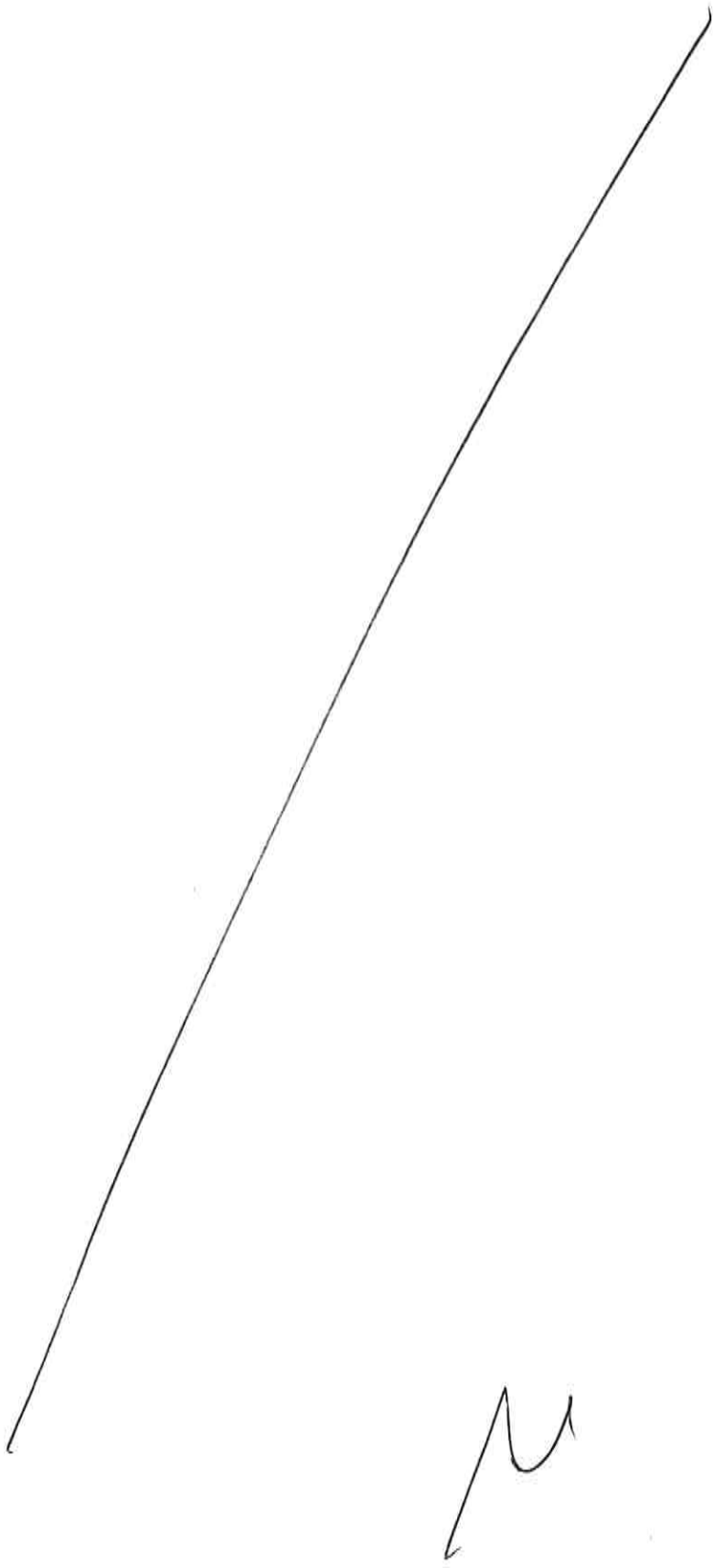
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

L'anno 2019, il giorno 7 del mese di febbraio, presso la sede del comune di Marcon:

- Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dott.ssa [illegible]
- I componenti di parte sindacale come di seguito:

Componenti Parte Sindacale	FIRMA
RSU –	
RSU –	
RSU –	
RSU –	
FP CGIL	
CISL FP	
UIL FPL	
CSA Regioni autonomie locali	

Le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Marcon, per il triennio 2019-2021 (giusta deliberazione della Giunta comunale n. 60 del 28.02.2019 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva).



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
Art. 2 – Relazioni sindacali
Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione e l'efficacia del C.C.D.I.
Art. 4 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 5 – Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 6 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 – Quantificazione delle risorse
Art. 8 – Strumenti di premialità
Art. 9 – Integrazione risorse decentrate

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili
Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
Art. 12 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
Art. 13 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale
Art. 14 – Indennità – Principi generali
Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro
Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c.2)
Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c.1)
Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
Art. 19 – Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno
Art. 20 – Indennità di funzione

CAPO III – PROGRESSIONI ORIZZONTALI

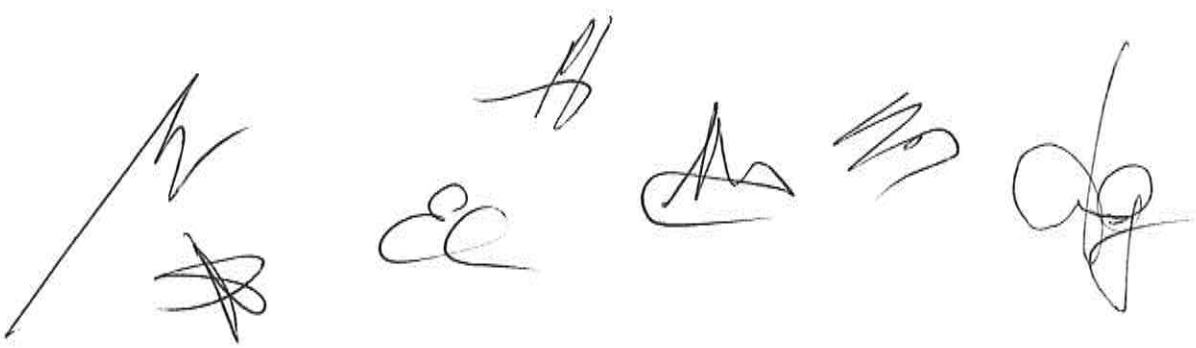
Art. 21 - Progressioni economiche orizzontali

CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 22 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
Art. 23 – Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito IMU
Art. 24 – Piani di razionalizzazione e risparmio
Art. 25 – Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti
Art. 26 – Criteri per l'attivazione dei piani di welfare integrativo

CAPO V – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27 – Criteri per la flessibilità di orario
Art. 28 – Banca delle ore
Art. 29 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario
Art. 30 – Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali
Art. 31 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale
Art. 32 – Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili
Art. 33 – Ferie e riposi solidali
Art. 34 – Formazione e aggiornamento
Art. 35 – Servizi essenziali
Art. 36 – Personale in gestione associata
Art. 37 – Norme finali



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1) Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili, e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2
RELAZIONI SINDACALI

1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2) La Delegazione trattante di parte pubblica convoca la Delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL del 21.5.2018, nei casi in cui ritiene di attivare la contrattazione. La convocazione viene effettuata in forma scritta anche a mezzo posta elettronica o fax, almeno dieci giorni prima dell'incontro. L'eventuale rinvio chiesto unitariamente dalla Delegazione sindacale può essere accordato dall'Amministrazione ma l'incontro dovrà svolgersi in tempi congrui. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare contestualmente con la convocazione e la relativa documentazione allegata e, in ogni seduta, dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione nel corso della seduta successiva.
3) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà, con le modalità di cui al precedente comma, almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 giorni dopo l'incontro precedente.
4) Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte pubblica effettuerà la convocazione, con gli stessi mezzi, almeno dieci giorni prima dell'incontro e non oltre venti giorni successivi all'acquisizione della richiesta.
5) Le relazioni Sindacali, con le modalità e nelle materie di cui agli artt. 4-7 del CCNL del 21.5.2018 si articolano in:
   a) partecipazione (informazione, Confronto);
   b) contrattazione integrativa.

Art. 3
PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE E L'EFFICACIA DEL C.C.D.I.

1) Il presente contratto collettivo decentrato si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la Delegazione sindacale ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, sia firmato:
   a) per la parte sindacale, dalla maggioranza dei componenti RSU e dai rappresentati sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
   b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa acquisizione del prescritto parere, acquisito dall'organo di controllo ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001.
2) Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dalle OO.SS. territoriali, firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili alla elezione della RSU.
3) L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS componenti la Delegazione sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti la RSU.

Art. 4
AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA

1) Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
2) Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo la sottoscrizione dello stesso.
3) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
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.

Art. 5
VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO

1) Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica.
2) La Delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 6
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI

1) Nel caso insorgano controversie di rilevanza generale, derivanti da problemi interpretativi ed applicativi del presente 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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 7
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

1) L'amministrazione comunale costituisce il Fondo risorse decentrate con le modalità previste dall'art. 67 del CCNL del 21.5.2018. Con la determinazione del "Fondo risorse decentrate" l'amministrazione comunale determina annualmente le risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici. La determinazione del Fondo è di esclusiva competenza dell'Amministrazione Comunale.
2) La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
   - progressioni economiche nella categoria;
   - indennità di comparto;
   - indennità ex VIII livelli.
3) Il Fondo risorse decentrate oltre che all'importo di cui all'art. 67 c. 1 è composto da:
   - risorse variabili di cui all'art. 67, c. 4, del CCNL 21.05.2018, che possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previsti nel PEG (Piano esecutivo di gestione – Piano delle Performance) o in aggiornamenti successivi.
   - risorse variabili aggiuntive di cui alle lett. a) e b) dell'art. 67, c. 5, del CCNL 21.05.2018, per l'incremento delle dotazioni organiche nonché per il conseguimento di specifici obiettivi individuati dall'amministrazione comunale e al cui raggiungimento sia correlato apposito trattamento accessorio. Le risorse finanziarie disponibili a tal fine possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
   - risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67, c. 3, del CCNL 21.05.2018.
4) Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 8
STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1) Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 229 del 27/12/2017.
b) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme vigenti;
c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

Art. 9
INTEGRAZIONE RISORSE DECENTRATE

1) L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art. 67, comma 4 CCNL 21.05.2018, è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio ed è destinata a quanto previsto all'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 10
CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI
(Art. 7 comma 4 lett. a - CCNL 21.05.2018)

1) Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, 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 alla 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) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente.
2) Tale sistema prevede che l'erogazione dei compensi incentivanti avvenga in base ai seguenti principi:
a) la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni dei singoli dipendenti;
b) la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
c) il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione della Performance.
3) 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 uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;

c) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 11
CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
(Art. 7 comma 4 lett. b - CCNL 21.05.2018)

1) Le risorse disponibili vengono ripartite secondo i seguenti utilizzi:
a. premi correlati alla performance organizzativa;
b. premi correlati alla performance individuale;
c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
f. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater;
g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
i. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

2) Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate 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.

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 21.05.2018)

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 A l'indice è pari a 1,00, per la B a 1,10, per la C a 1,20 e per la D a 1,45.
2) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o 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 soppresse;
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, comma 6;
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) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).

6) Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6 o di 7,12 rispettivamente per l'articolazione su 5 o 6 giorni
7) 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. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
8) La quota di premio verrà calcolata definendo un coefficiente individuale in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 4, 5 e 6 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 21.05.2018)

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 dirigente/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.
4) Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo, determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione.
5) Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale neoassunto 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 quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 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.
8) Ad 1 dipendente di ciascuna categoria, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che consegua annualmente la valutazione più elevata va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
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, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
10) Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 9 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi da 3 e 6.
11) L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 22 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

Art. 14
INDENNITÀ - PRINCIPI GENERALI

1) Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2) Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione dei compensi; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono ri-proporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time), salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti
3) Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4) L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
5) 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.
6) 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.
7) Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Settore.
8) 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 15
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO
(Art. 7 comma 4 lett. d - CCNL 21.05.2018)

1) Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2) Il presente articolo disciplina le modalità di determinazione dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi previsti all'art. 70-bis (= minimo € 1,00 – massimo € 10,00 a giorno=).

3) L'indennità viene determinata, relativamente alle attività effettivamente svolte dal dipendente, previa valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1.

4) La prestazione lavorativa può essere svolta in condizioni di:

A) **RISCHIO**

Le attività che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di attività esposta a rischio di seguito elencati: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. 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;

I Responsabile di Servizio sono tenuti annualmente a comunicare all'ufficio del personale i nominativi delle persone che rientrano nei casi previsti e sopra elencati.

L'indennità compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Valutazione incidenza della causale lett. A) - RISCHIO

Ai fini dell'incidenza e della correlata indennità vengono attribuiti, alle diverse gradazioni di rischio, i seguenti indici:

Rischio	Rischio Basso (A)	Rischio Medio (B)	Rischio Alto (C)
Pesatura rischio	0	1	3

a) Rischio Basso (peso causale 0 – (A);

b) Rischio Medio (peso causale 1 – (B);
c) Rischio Alto (peso causale 3 – (C));

B) DISAGIO

Le attività connotate da particolare disagio all'interno dell'ente sono riconducibili a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività, anche in orari notturni.

L'ente individua e classifica la seguente attività connotata da particolare disagio:

a) disagio correlato a prestazioni lavorative svolte dal personale che si occupa in articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa (peso causale 7 – (A);
b) l'attività svolta dal personale di categoria B e C di assistenza alle riunioni di Giunta e Consiglio in orario serale (peso causale 7 – (B);

Le attività di cui alla lett. a) e b) devono essere programmate e non danno diritto alla percezione di indennità qualora l'attività lavorativa venga svolta in prosecuzione dell'orario di lavoro. Lo stacco lavorativo minimo per la corresponsione dell'indennità è di 2 ore.

Valutazione incidenza della causale lett. B) - DISAGIO

Ai fini dell'incidenza e della correlata indennità vengono attribuiti, alle diverse gradazioni di disagio, i seguenti indici:

Disagio	Disagio tipo (A)	Disagio tipo (B)
Peso della Causale Disagio	7	7

A ciascun livello di disagio viene attribuito un peso necessario per correlare, alle diverse tipologie di attività, l'indennità complessiva.

C) IMPLICANTI MANEGGIO DI VALORI

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza compete l'indennità giornaliera.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente maneggia denaro, purché i valori quotidianamente conteggiati siano almeno pari ad € 5,00, e pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, viene erogata sulla base dei dati desunti:
dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
dai giorni di apertura al pubblico.

Valutazione incidenza della causale lett. C) – MANEGGIO VALORI

Ai fini della determinazione dell'indennità l'ente ha classificato le prestazioni lavorative che comportano maneggio in base ai seguenti livelli:

a) maneggio valori mensile inferiore a € 2.500,00 (peso causale 1);
b) maneggio valori mensile tra € 2.500,01 e € 5.000,00 (peso causale 2);
c) maneggio valori mensile maggiore € 5.000,01 (peso causale 3);

Maneggio Valori	maneggio valori lettera a)	maneggio valori lett. b)	maneggio valori lett. c)
Peso della causale Maneggio	1	2	3

5) Il peso delle caratteristiche dimensionali sociali e ambientali viene assunto, per il comune di Marcon con peso pari a zero.
6) L'importo dell'indennità è determinata in riferimento alla singola prestazione lavorativa una volta individuata l'incidenza complessiva, determinata dalla somma dei singoli pesi, di ciascuna delle tre causali (lett. a co. 3- Art. 70 bis) fermo restando che il peso delle caratteristiche dimensionali viene assunto come ininfluente per il Comune di Marcon.
7) L'indennità Condizioni di Lavoro viene calcolata in base alle seguenti fasce:

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
01-03	€ 1 - € 3
04-06	€ 4 - € 6
07-10	€ 7- € 10

8) La periodicità di erogazione dell'indennità condizioni di lavoro è trimestrale.
9) L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 16
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(Art. 7 comma 4 lett. g. e Art. 70-quinquies comma 2 - CCNL 21.05.2018)

1) L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018, che introduce il c. 2 lett. da a) a lett. d) (importo massimo di € 350,00 annui lordi) va riconosciuta per compensare:
   a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
   b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
   c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
   d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2) In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e 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 Responsabili di P.O. che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3) Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità annua di € 300,00.
4) Per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 1, affidate con apposito atto scritto e motivato e che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto, compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità annua di € 250,00.
5) Per le funzioni di cui alla lettera c) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della

specifica responsabilità - una indennità annua di € 200,00.

6) Per le funzioni di cui alla lettera d), del comma 1, esse sono retribuite ai sensi del successivo articolo 25.
7) L'indennità per specifiche responsabilità non è frazionabile e viene erogata a maturazione del diritto, in un'unica soluzione, di norma entro il mese di marzo. 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 è rideterminata in misura corrispondente.
8) Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro e neppure con quella di cui all'articolo successivo. In caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
9) L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 17
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(Art. 7 comma 4 lett. g. e Art. 70-quinquies comma 1 - CCNL 21.05.2018)

1) L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
2) L'espressione di "specifiche responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
3) L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone l'individuazione, con apposito atto, a cura del Responsabile di settore dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:
   a) Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
   b) Responsabilità di coordinamento;
   c) Responsabilità di programmazione;
   d) Responsabilità di controllo della spesa e dell'entrata;
   e) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione nell'ambito dei sistemi informativi;
   f) Responsabilità di sistemi relazionali complessi e svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;
4) Al fine dell'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, devono essere esercitate almeno due delle specifiche responsabilità di cui al comma precedente.
5) Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. 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 è rideterminata in misura corrispondente.
6) Il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto, tenendo conto dei criteri di cui all'allegato A).
7) La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.
8) In sede di contrattazione decentrata annuale le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Responsabile di Settore provvede al riparto nell'ambito del Settore di competenza, sulla base di criteri di dettaglio contenuti nell'allegato A).
9) L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella di cui all'articolo precedente. In caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

10) L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data del conferimento dell'incarico.

Art. 18
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(art. 7, comma 4, lett. v, CCNL 21.05.2018)

1) La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, tenuto conto in misura ponderata della retribuzione di posizione in godimento.
2) 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, e sentito l'Organismo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
3) 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 equivalente alla percentuale, riportata in tabella, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio.
4) La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.

ulteriori importi percepiti ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL	percentuale di riduzione della retribuzione di risultato
Da € 1.000,00 a € 1.999,99	20%
Da € 2.000,00 a € 4.999,99	30%
Oltre € 5.000,00	40%

Art. 19
COMPENSI PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE CHE SVOLGE SERVIZIO ESTERNO
(Art. 56-quinquies comma 1 - CCNL 21.05.2018)

1) Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad € 1,20.
2) Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per più del 50% dell'impegno orario giornaliero.
3) Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura pari o inferiore al 50% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4) L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

5) Il pagamento della indennità di cui al presente articolo avviene con periodicità trimestrale.

ART. 20 – INDENNITÀ DI FUNZIONE
(art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL 21.05.2018)

1) Al personale della polizia locale inquadrato in categoria C e D, che svolge compiti di responsabilità assegnati con atto formale, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL.
2) L'indennità di cui al comma precedente va parametrata al grado rivestito e alle connesse responsabilità, fermo restando il limite massimo di € 3.000,00, tenuto conto del tipo di servizio espletato e del relativo grado di autonomia, della complessità dei servizi stessi e della molteplicità delle relazioni conseguenti con autorità interne ed esterne.
3) L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data del conferimento dell'incarico.

CAPO III – PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 21
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
(Art. 7 comma 4 lett. c - CCNL 21.05.2018)

1) Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 2 anni) non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2) In sede di accordo annuale di cui all'art 4, c. 3, possono essere attribuite risorse da destinare all'istituto solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3) La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno in cui le relative graduatorie di cui al successivo comma vengono approvate.
4) Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 7 del CCNL del 21.05.2018 lett. C) e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
   a) ai fini della progressione economica orizzontale è necessario aver maturato un'anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella posizione in godimento riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione;
   b) il personale trasferito per mobilità all'Ente, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo deve aver maturato 1 anno di servizio presso il Comune;
   c) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria è unica per l'intero ente;
   d) l'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione;
   e) qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, il Responsabile del settore presso il quale il dipendente presta servizio procederà a redigere

la scheda di valutazione della annualità mancante, acquisendo specifica relazione dall'ente di provenienza, con le modalità di cui al comma successivo;

f) 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/Dirigente 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;

g) 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 la maggiore anzianità anagrafica;

h) 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;

i) nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile;

j) il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione;

k) la graduatoria ha validità di 1 anno.

CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 22
COMPENSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE
(art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21.05.2018)

1) I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2) I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3) I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale non incaricato di posizione organizzativa si aggiungono al premio della performance (organizzativa e/o individuale), il quale viene ridotto di una somma equivalente alla percentuale, riportata in tabella, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio.
4) La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato premio della performance (organizzativa e/o individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge	percentuale di riduzione del premio della performance (organizzativa e/o individuale)
Da € 1.000,00 a € 1.999,99	20%

Da € 2.000,00 a € 4.999,99	30%
Oltre € 5.000,00	40%

5) I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, comportano una decurtazione disciplinata dai commi 3 e 4 del precedente articolo 13.

Art. 23
CRITERI DELLA FORMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DELL'UFFICIO TRIBUTI PER IL MAGGIORE GETTITO IMU

1) Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative al recupero evasione IMU (Imposta Municipale Unica) è attribuito un compenso massimo pari al 10% dell'incassato annuale da recupero evasione. Il compenso attribuito non può comunque essere superiore all'importo definito annualmente in apposito obiettivo inserito nel Piano della Performance e definito in sede di contrattazione in termini di utilizzo del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018.
2) Le risorse sono ripartite, sentiti i dipendenti, dal Responsabile di settore in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto.
3) Il compenso viene erogato anche ai titolari di posizione organizzativa.

Art. 24
PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RISPARMIO

1) Le risorse messe a disposizione ai sensi dell'art. 16 del D.L. 98/2011 sono ripartite, successivamente alla conclusione delle attività ed all'attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati, per i 2/3 ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano come individuati dai Dirigenti. Il restante 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale.
2) La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
3) Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 25
DESTINAZIONE DI UNA QUOTA PARTE DEL RIMBORSO SPESE PER NOTIFICAZIONE DI ATTI

1) Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2) Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 90% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3) La liquidazione di tale incentivazione avverrà a cura del Responsabile competente sulla base di rendicontazione trasmessa dal messo comunale entro il 31/01 riferito all'anno precedente.
4) Il compenso viene erogato in un'unica soluzione annua ai messi notificatori in proporzione al numero di notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

Art. 26

CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL 21.05.2018)

1) Non essendovi disponibilità già stanziate 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, fermo restando l'obbligo del Comune di destinare le risorse di cui all'articolo 56 quater del CCNL 21.5.2018 per le finalità in esso indicate, sentita anche la proposta delle organizzazioni sindacali.

CAPO V – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27
CRITERI PER LA FLESSIBILITÀ D'ORARIO
(art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL 21.05.2018)

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 rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti 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) Negli stessi casi di cui al comma precedente possono essere concessi dal responsabile di settore ulteriori forme di articolazione giornaliera o settimanale dell'orario, fermo rimanendo il rispetto del debito orario settimanale nonché delle esigenze di servizio con particolare riferimento agli orari di apertura al pubblico degli uffici.
5) Entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto dovranno essere oggetto di verifica le forme di articolazione giornaliera o settimanale già concesse al fine di accertarne la coerenza con quanto sopra disposto.
6) 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
BANCA DELLE ORE
(art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 21.05.2018)

1) Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario come permessi compensativi, è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore pari a 20 ore.

2) Si precisa che la banca delle ore non trova alimentazione per prestazione di lavoro straordinario eccedente il normale orario di lavoro inferiore a 30 minuti.
3) Per quanto attiene il resto della relativa disciplina, le parti rinviano al protocollo di intesa all. A del CCDI del 3.12.2015.

Art. 29
ELEVAZIONE LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE LAVORO STRAORDINARIO
(art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 21.05.2018 e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

1) Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2) Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 5.

Art. 30
ARCO TEMPORALE PER LA VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO MASSIMO DI 48 ORE SETTIMANALI
(art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL 21.05.2018)

1) L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 31
ELEVAZIONE CONTINGENTE RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
(art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL 21.05.2018)

1) Tenuto conto dell'attuale ridotto utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell'ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull'organizzazione, le parti prendono atto dell'inapplicabilità dell'elevazione del contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 32
LINEE GUIDA PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITÀ DEI DIPENDENTI DISABILI

1) Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2) L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed

operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3) Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
4) Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 33
FERIE E RIPOSI SOLIDALI
(art. 30 CCCNL 21.5.2018)

1) Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, le giornate di ferie e quelle di riposo per festività soppresse ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, secondo la disciplina contenuta all'art. 30 del CCNL del 21.05.2018.

2) In caso di problemi applicativi, esse verranno affrontati in apposito tavolo con le parti sindacali.

Art. 34
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO
(art. 49-BIS E 49-TER CCNL 21.5.2018)

1) L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCDI.
2) Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3) I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze sindacali in fase di adozione.
4) Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5) Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, del CCNL 21.5.2018 possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
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 e del pasto, ove ne sussistano i presupposti.
8) 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.
9) 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.
10) Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11) Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale dell'anno precedente.

Art. 35
SERVIZI ESSENZIALI

1) Al fine di garantire i servizi essenziali, le parti rinviano alla regolamentazione in vigore, fatto salvo l'eventuale adeguamento con atto separato.

Art. 36
PERSONALE IN GESTIONE ASSOCIATA

1) Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 37
NORME FINALI

1) Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

All. A) CCDI sottoscritto il 7.3.2019

COMUNE DI MARCON
CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

CRITERI PER CORRESPONSIONE INDENNITA' RESPONSABILITA' EX ART. 70-QUINQUIES, COMMA 1, CCNL 21.5.2018

Dato atto che nella bozza di CCDI, art. 17, c. 3, si prevede come condizione per la corresponsione dell'indennità il conferimento di 2 responsabilità, si individuano i seguenti criteri:

	cat. B	cat. C	cat. D
2 responsabilità	200€	300€	500€
3 responsabilità	400€	600€	750€
4 responsabilità	600€	900€	1.000€
Oltre 4 responsabilità	da 800 a 1.200€	da 1.200 a 2.000€	da 1.250 a 2.500€