

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di PORTO VIRO (Provincia di Rovigo)
TRIENNIO 2019 2020 2021

il giorno TREDICI del mese di DICEMBRE dell'anno 2019 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da

BOVIOLLO ERNESTO
LUMI MARCO

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- CGIL FP
- CISL FP
- UIL FPL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona dei sig.

- BONA FE' ROBERTA
- PREGNOLATO MICHELE
- SCABIN LISA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Porto Viro

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.



Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Porto Viro con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1.01.2019 al 31.12.2021.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. 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;
- 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 somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.


3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che il fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinato ad incentivare la performance individuale e organizzativa. A tale proposito le parti concordano di attribuire il 70% delle risorse alla *performance* organizzativa ed il 30% alla *performance* individuale.



2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. I premi per la produttività sono erogati ai dipendenti sulla base del sistema di valutazione della performance (organizzativa ed individuale). Detto sistema misura sia il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione che i comportamenti organizzativi del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

E' attribuita - in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL del personale del comparto funzioni locali triennio 2016 2017 2018 - secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, alle persone individuate ai sensi del successivo comma 3.

2. Il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse destinate alla performance individuale. La media è calcolata sul personale in servizio alla data dell'1 gennaio di ogni anno.

3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita a n. 1 dipendente che consegue - sulla base del sistema di valutazione della performance - le valutazioni più elevate per ogni anno. Tale unità di personale è individuata tra i dipendenti che abbiano ottenuto - in sede di valutazione - un punteggio idoneo all'attribuzione del 100% della produttività individuale.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. All'istituto delle progressioni economiche orizzontali è destinata una quota stabile del fondo, che sarà destinata ogni anno in sede di contrattazione decentrata integrativa.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni della categoria inferiore, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla categoria immediatamente superiore. Le parti prendono atto che l'art. 16 del CCNL 2016/2018 - funzioni locali - prevede che la progressione economica orizzontale sia riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. All'art. 24 sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una 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. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

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

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. 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;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, 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.



8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori impicanti maneggio valori** come segue:

- 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 e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. 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.

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

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

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

| | Condizione di lavoro | | Importo al giorno |
|---|--|--|-------------------|
| A | personale esposto a rischio | | € 1,50 |
| B | personale esposto a disagio | | € 1,00 |
| C | personale con funzioni di agente contabile | C1) media annua di valori di cassa maneggiati da € 5.000,00 ad € 36.000,00 | € 1,00 |
| | | C2) media annua di valori di cassa maneggiati oltre € 36.000,00 | € 1,50 |

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) max € 2,50/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A), B) e C1) max € 3,50/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A), B) e C2) max € 4,00/giorno

14. Qualora dall'applicazione del presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito sulla base delle unità di personale interessato, e l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

CATEGORIE:

A) Sostituzione della Posizione organizzativa nella firma di atti a valenza esterna:

Fermo restando il rispetto delle normative e delle disposizioni contrattuali vigenti, l'assegnazione di compiti, funzioni e atti a rilevanza esterna non espressivi di volontà in nome e per conto dell'ente che non diano luogo alla attribuzione di posizione organizzativa perché di entità non rilevante, consente il riconoscimento della indennità in argomento;

B) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:

Consente, inoltre, il riconoscimento della indennità in argomento l'attribuzione delle seguenti responsabilità ai dipendenti non incaricati della posizione organizzativa:

1. *Responsabilità di sistemi relazionali complessi (interni ed esterni)*
2. *Responsabilità procedimenti di spesa complessi ed intersettoriali*
3. *Responsabilità istruttoria di procedimenti particolarmente rilevanti e che richiedono continuo aggiornamento normativo*
4. *Coordinamento di altri dipendenti e/o rapporti diretti con il segretario comunale*

Detti incarichi possono dar luogo all'attribuzione della indennità soltanto ove non attengano a 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 enti.

PESATURA DELLE INDENNITÀ:

Le indennità vengono attribuite in relazione alla Specificità riconosciuta del Procedimento o Compito particolare assegnato. Detta Specificità viene individuata e graduata dal Responsabile del Settore attraverso la valutazione dei sottoriportati parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del Procedimento o della Funzione.

Parametri di valutazione del peso della specificità del procedimento o dei compiti:

Punteggio massimo attribuibile: punti 12



- 1 Complessità normativa del Procedimento o del Compito - Difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi: Punti 1, 2 o 3;
- 2 Implicazioni del Procedimento o Compito assegnato con le funzioni di altri Uffici o Aree - Necessità di coordinamento con il resto della struttura: Punti: 1, 2 o 3;
- 3 Procedimento o Compito che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza: Punti: 1, 2 o 3;
- 4 Procedimento o Compito che implica coordinamento di altri dipendenti e/o contatti e rapporti continui e non programmabili con il Segretario Comunale: Punti: 1, 2 o 3.

Si ritiene Specifico il Procedimento o Compito che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 4 punti. Oltre detta soglia si ha diritto a misure di indennità diverse in rapporto alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità:

| | |
|---|-------------------|
| SPECIFICITA' BASSA (da punti 4 a punti 6) | Euro 500 |
| SPECIFICITA' MEDIA (da punti 7 a punti 9) | Euro 1.500 |
| SPECIFICITA' ALTA (da punti 10 a punti 12) | Euro 3.000 |

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro *part-time*, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

4. Qualora dall'applicazione del presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 10

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'importo dell'indennità è determinato con l'atto di conferimento dell'incarico tenuto conto del livello delle responsabilità assunte dal dipendente, in relazione alle caratteristiche dimensionali dell'ufficio e della concentrazione dei compiti in capo ad un dipendente o della distribuzione a più dipendenti (**livello elevato: euro 350; livello medio: euro 200; livello basso: euro 100**).

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile 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 PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

2. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili;

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione);

4. Qualora dall'applicazione del presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 11

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Le parti, entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCI, si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle parti sindacali, per definire i criteri generali per l'attuazione dei piani di welfare integrativi, secondo le previsioni di cui all'art.72 del CCNL 21.05.2018.

Art. 12

Correlazione tra la retribuzione di posizione e di risultato e altri particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018), nonché tra i premi per la produttività e altri particolari incentivi

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di posizione e di risultato e altri particolari compensi, nonché tra i premi di produttività e altri particolari incentivi dettati dal contratto.

2. Per quanto riguarda la correlazione tra la retribuzione di posizione e di risultato e altri particolari compensi assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;

c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, IMU, TARI;

e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (l'art. 15 del D.lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

Incentivi di legge ed abbattimento indennità risultato

Nel caso l'incentivo di cui sopra superi:

- non più di 0.75 volta la media della retribuzione di risultato, non c'è abbattimento;
- da 0,76 a 0,99 volta la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 20%;
- da 1 a 1,24 volte la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 30%;
- da 1,25 a 1,49 volte la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 40%;
- da 1,50 a 1,74 volte la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 60%;
- da 1,75 a 1,99 volte la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 80%;
- di almeno 2 volte la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 100%;

La media della retribuzione di risultato viene calcolata come rapporto tra le risorse disponibili e il numero dei dipendenti rapportati a uomo/anno.

3. Per quanto riguarda la correlazione tra i premi di produttività e altri particolari incentivi dettati dal contratto assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;



b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, IMU, TARI;

d) progetti specifici e strumentali di attivazione di nuovi servizi o di miglioramento quali/quantitativo dei servizi esistenti.

Incentivi di legge ed abbattimento premi per la produttività

Nel caso l'incentivo di cui sopra superi:

- non più di 0,75 volta la media del premio di produttività, non c'è abbattimento;
- da 0,76 a 0,99 volta la media del premio di produttività, si applica l'abbattimento del 20%;
- da 1 a 1,24 volte la media del premio di produttività, si applica l'abbattimento del 30%;
- da 1,25 a 1,49 volte la media del premio di produttività, si applica l'abbattimento del 40%;
- da 1,50 a 1,74 volte la media del premio di produttività, si applica l'abbattimento del 60%;
- da 1,75 a 1,99 volte la media del premio di produttività, si applica l'abbattimento del 80%;
- di almeno 2 volte la media del premio di produttività, si applica l'abbattimento del 100%;

La media del premio di produttività viene calcolata come rapporto tra le risorse disponibili e il numero dei dipendenti rapportati a uomo/anno.

Art. 13

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del 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. 81/2008.

- 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 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.

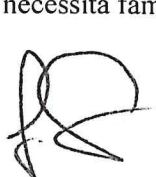
Art. 14

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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 organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari 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.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 15

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) le fasce temporali di flessibilità sono determinate in base alle fasce obbligatorie di compresenza del personale in servizio e dell'orario di apertura al pubblico:
 - orario antimeridiano: compresenza obbligatoria dalle 08.30 alle 13.30
 - orario pomeridiano: compresenza obbligatoria dalle 15.00 alle 17.00
- b) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc ...*)
- d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

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, per 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 CCNL 21/05/18;
- 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;

Art. 16

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. 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 l'amministrazione comunale individua interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, anche mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 17

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

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Art. 18

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 19

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

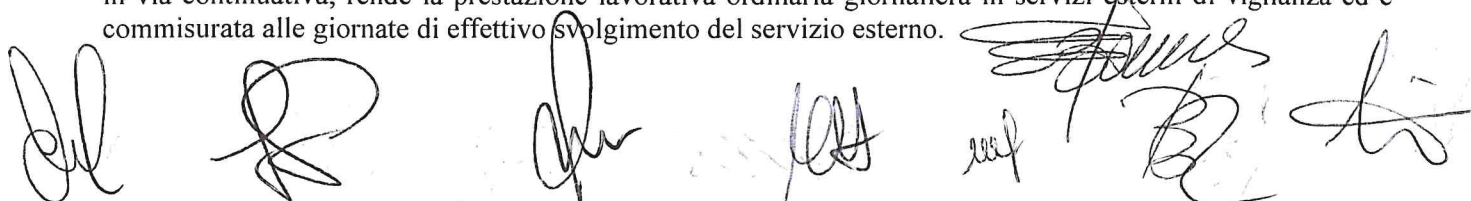
1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, rispetto ai dipendenti che facciano richiesta di esenzione e che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/2018;
 - 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;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;
 - siano affetti da particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - abbiano figli di età inferiore ad anni 12.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 20

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.



2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza dalla firma del presente contratto, pari ad un importo giornaliero lordo di:

| | |
|---|---|
| A | svolgimento di servizi esterni in orario diurno € 1,00 |
| B | svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno € 1,50 |
| C | svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo € 2,00 |

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

4. Si precisa che il riconoscimento delle indennità di servizio esterno può essere garantito solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro;

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 4, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

Art. 21

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune;
- Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- 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 enti;
- L'importo delle singole indennità varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del

Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

| Pos. | Ruolo e grado rivestito | Importo annuo |
|------|--|---------------|
| A | Vice Comandante di Cat. D non incaricato di P.O. | € 3.000,00 |
| B | Agente di Cat. C addetto al coordinamento | € 2.000,00 |

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-*quinquies*;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-*quinquies*.

5. Qualora dall'applicazione delle misure stabilite nel presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 22

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;

2. A tal fine la Giunta Comunale, in sede di predisposizione dello schema di bilancio di previsione, destina una quota delle risorse derivante dal comma 1, dell'art. 208 del d.lgs. 285/1992, nella percentuale del 3,50% delle somme previste tale da garantire un importo *pro capite* annuo da un minimo di € 1.000,00 (comunque riproporzionato in base alle entrate) e fino ad un massimo di € 1.500,00. Raggiunto tale limite massimo *pro capite* annuo non si procederà ad ulteriori accantonamenti e tale meccanismo non può in ogni caso essere utilizzato per finalità diverse. L'amministrazione informa la parte sindacale entro la chiusura dell'esercizio sull'andamento degli accertamenti. In ogni caso la quota verrà erogata sulla base delle somme accertate dopo l'approvazione del conto consuntivo, e comunque entro trenta giorni dalla sua approvazione.

2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.



TITOLO IV RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 23

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzative (da ora solo P.O.) :

- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- la retribuzione di risultato è attribuita alle posizioni organizzative sulla base del sistema di valutazione delle performances, adottato dall'ente;
- nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
- per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

TITOLO V CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

Art. 24

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.

Nel CCI, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Il personale interessato è quello in servizio nell'ente nell'anno di riferimento di vigenza del contratto integrativo. In considerazione del blocco delle progressioni orizzontali, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legge n. 78/2010, e della mancata attivazione di procedure di sviluppo delle posizioni economiche sino al presente contratto da parte del comune di Porto Viro, in fase di prima applicazione (2019/2021), le parti concordano che il personale interessato deve possedere il requisito minimo di permanenza di 114 mesi nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato. Resta fermo che la progressione economica orizzontale è riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti rispetto al numero di dipendenti aventi titolo all'accesso alla selezione sulla base del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento.

Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.



2. Criteri di valutazione

Le progressioni economiche sono attribuite sulla base dei seguenti criteri:

Graduatoria: somma dei seguenti criteri:

1. MAX 50 Punti

Media valutazione performance triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. Il punteggio è proporzionato in base alla media ottenuta.

2. MAX 50 Punti

Esperienza maturata

3 PUNTI PER OGNI ANNO DI ANZIANITA' NELLA POSIZIONE ECONOMICA

- **A parità di punteggio attribuito, la progressione economica è attribuita al dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica.**
- **In caso di ulteriore parità di punteggio, la progressione economica è attribuita al dipendente con la maggiore anzianità di servizio complessiva.**
- **In caso di ulteriore parità di punteggio, la progressione economica è attribuita al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.**

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, l'informazione è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda di valutazione da parte del responsabile del personale sulla base della metodologia di cui all'art. 2. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 20 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa ad un apposito collegio, ivi compreso il nucleo di valutazione (OIV), stabilito dal regolamento per la disciplina del sistema di valutazione.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

La presente preintesa, a norma dell'art. 8 del CCNL - personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2017-2018, verrà inviata al revisore del conto per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 40 bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e successivamente sarà sottoposta all'approvazione della Giunta comunale. Una volta assunta la deliberazione giuntale di autorizzazione, potrà essere sottoscritto il contratto decentrato dalla delegazione trattante di parte pubblica.

Le parti danno atto che, in considerazione di quanto dispone l'art. 33 comma 2 del D.L. n° 34 del 30.04.2019 convertito nella Legge 58/2019, prima della liquidazione del trattamento accessorio del personale, dovrà essere verificata l'invarianza del valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ove detta norma trovasse applicazione a decorrere dall'esercizio 2019, secondo quanto verrà chiarito in occasione dell'adozione del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno che individuerà le fasce demografiche e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale.

La Delegazione di parte pubblica

~~_____~~
~~_____~~
~~_____~~

la Delegazione di parte sindacale

- _____ UICFPL
- CISC FP elobla _____
- FP CAIL _____

la Rappresentanza Sindacale Unitaria
