COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2019-2021

A seguito della deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 12.12.2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata rilasciata l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo decentrato integrativo aziendale triennio 2019-2021.

A seguito della determinazione del Responsabile del Personale n. 31 del 11.02.2019, mediante la quale è stato costituito il fondo per la produttività relativamente all'anno 2019 Allegato A);

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore del Conto con verbale n. 18 del 11.12.2019 Allegato B);

Il giorno 31/12/2019 alle ore 9,30, presso la sede del Comune di Bagnoli di Sopra - Padova, si sono riuniti i sigg.ri sottoelencati, per sottoscrivere in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2021, relativo al personale dipendente del Comune di Bagnoli di Sopra:

- **per la Parte Pubblica**

Il Presidente

Il componente di Parte di Parte Pubblica

- **per le Organizzazioni Sindacali Territoriali**

Il Rappresentante Provinciale CISL FP

Il Rappresentante Provinciale CGIL FP

CILIGOT ENRICO

Il Rappresentante Provinciale CSA Regione Autonomie Locali

- **per le RR. SS. UU.**

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA
Provincia di PADOVA

In data 03/12/2019 alle ore 9.25 presso la residenza municipale del comune di Bagnoli di Sopra, ha avuto luogo l'incontro tra:

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente Ersilio Reffo – Segretario comunale	P [X]	A[ ]
Componente Stefano Bianchi – posizione organizzativa	P [ ]	A[ ]

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [ ]	A[ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [ ]	A[ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP.....	P [X]	A[ ]
R.S.U. Aziendale	.....	P [ ]	A[ ]
R.S.U. Aziendale	.....	P [ ]	A[ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP _____

OO.SS. CGIL – FP _____

OO.SS. UIL - FPL _____

R.S.U. Aziendale _____

R.S.U. Aziendale _____

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 4
CAPO I – Disposizioni Generali 4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale 4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto 5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati 5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 5
CAPO I – Risorse e Premialità 5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse 5
Art. 6 – Strumenti di premialità 5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse 6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 6
Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL) 7
Art. 9 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL) 7
CAPO III – Progressione economica orizzontale 8
Art. 10 – Criteri generali 8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità 8
Art. 11– Principi generali 8
Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) 9
Art. 13 – Indennità per responsabilità di procedimento e per specifiche responsabilità 10
Art. 14 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità 12
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 13
Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 13
CAPO VI – Sezione polizia locale 14
Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. 14
Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada 14
Art. 18 – Indennità di servizio esterno 14
CAPO VII 15
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative 15
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 15
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro 15
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 16
Art. 21 – Turnazioni 16
Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale 17
Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro 17
Art. 24 – Orario multiperiodale 17
Art. 25 – Pausa 18
Art. 26 – Buono pasto 18
CAPO II – Discipline Particolari 18
Art. 27 – Personale comandato o distaccato 19
Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale 19
CAPO III – Welfare integrativo 19

Articolo 29 - Le attività del “welfare integrativo” 19
CAPO IV – Disposizioni Finali 19
Art. 30 - Clausola finale 19

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 di seguito sinteticamente indicato, sulla base delle caratteristiche proprie del Comune di Bagnoli di sopra. 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 del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
   b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   d) d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
   e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 151 del 13/12/2016 e ss.mm.ii;
   f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di G.C. n. 26 del 24/4/2019;
   g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – 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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dal 1 gennaio 2019 e sino al 31 dicembre 2021;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno;
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. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti potranno richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione 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; nel qual 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse variabili 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 previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza della Giunta comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili potranno essere stanziate compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3-5 del CCNL.

Art. 6 – Strumenti di premialità

a) Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;
   c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;

d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili destinate annualmente a tale titolo dalla contrattazione decentrata in **modo selettivo**, riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 10.

b) Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 5 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale (1).

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

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, 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 delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
   e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.vo n.150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; 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 dagli Organismi di Valutazione;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

---

1 L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

d) 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;
e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. I fondi di cui al presente CCDI sono costituiti annualmente con determinazione del Responsabile dei servizi economico-finanziari.

Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale.
2. produttività dell'anno di riferimento verrà erogato solo se il periodo di lavoro è superiore a mesi 6 (sei). 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 15 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
   a) Recupero lavoro straordinario espletato;
   b) Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
   c) Giornata per avvenuta donazione di sangue;
   d) Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
   e) Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
   f) Permesso sindacale retribuito;
   g) Partecipazione ad assemblee sindacali;
   h) Riposo compensativo;
   i) Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
   j) Ferie;
   k) Recupero festività soppresse;
   l) Infortunio sul lavoro;
   m) Permessi ai sensi ex legge 104/1992.

3. 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.
4. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 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. 9 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla

base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun 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. Al 10% dei dipendenti in servizio (a parità di valutazione sarà data precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio nell'ente), con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
5. Detta maggiorazione, attribuibile al personale valutato positivamente con punteggio di almeno 70/100 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, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, relativo alla performance individuale.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 10 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti e comunque non superiore al 50% degli aventi diritto, nel limite delle risorse stabili destinate annualmente a tale titolo dalla contrattazione, all'interno degli indirizzi dell'organo esecutivo, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 11– Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Funzionario P.O., come meglio specificato ai punti seguenti;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione). In termini non esaustivi, rappresentano condizioni peculiari: rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
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 Funzionario PO. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time. Le indennità giornaliere sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività per cui l'indennità è erogata, mentre quelle annuali sono rapportate ai mesi di effettivo servizio (con assenze inferiori a 15 gg nel mese).
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 11 a 16) si applicano dal 1 gennaio 2019.

Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

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

   - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
   - Espletamento di attività disagiata: euro 1,30 al giorno;
   - Espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno per gli agenti contabili individuati con provvedimento ;

2. ATTIVITÀ A RISCHIO presenti nel comune di Bagnoli di Sopra:
   – utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
   – attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
   – attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
   – esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
3. ATTIVITÀ DISAGIATE presenti nel Comune di Bagnoli di Sopra:
   Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di

inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità).

4. MANEGGIO VALORI

   L'indennità compete ai dipendenti (non posizione organizzativa) adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuiate le seguenti figure:

   - Economo comunale;
   - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

   L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

   L'indennità viene erogata il mese successivo sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

5. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, la cui causale deve essere nettamente diversa, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

Art. 13 – Indennità per responsabilità di procedimento e per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene riconosciuta e assegnata annualmente secondo i seguenti criteri generali:
   a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno proposte dal competente Funzionario PO al Segretario Comunale, il quale provvederà a graduare ogni singola posizione sulla base dell'allegato prospetto. 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 accordi di ente;
   c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
   d) Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sotto indicate.
2. Le fattispecie di responsabilità cui è connesso il riconoscimento economico accessorio sono quelle che presentano i seguenti profili di assunzione di responsabilità, rese in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni:
   a) **Professionalità**:
      - giuridica (viene valutata la complessità dello scenario normativo necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato);
      - tecnica (viene valutata la complessità delle competenze tecniche di base necessarie per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato, compresa la necessità di iscrizione ad albi professionali);

- gestionale (viene valutata la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la complessità derivante dal fatto che i compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni; la responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante), la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); la responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni); la responsabilità di concorso decisionale);

b) **Complessità direzionali organizzative**:
- complessità incarico tecnico organizzativo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative, sulle pratiche SUE – SUAP, toponomastica, responsabilità di preposizione a commissioni di concorso o di gara, edilizie, del paesaggio);
- relazioni interne (l'attività comporta una interfaccia con il personale dell'ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso ente nella realizzazione di obiettivi assegnati);
- relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati, professionisti, operatori economici- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati);
- innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'ente elementi di novità, sia strumentali che normativi);
- attività di studio e ricerca (l'attività può comportare l'approntamento di progetti in autonomia, l'assegnamento ad analisi e ricerche che possono portare al miglioramento dell'attività e delle decisioni prese).

c) **Responsabilità**:
- economica
- amministrativa

L'attività assegnata comporta una gestione completa del procedimento, attribuita con atto formale, la responsabilità di gestione di risorse; la responsabilità temporanea di attività sostitutiva della P.O.; la responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività.

d) **Strategicità**: la natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte la l'attribuzione ad altri dipendenti. L'attività implica la responsabilità di preposizione a strutture complesse e strategiche per l'ente.

I Responsabili di Settore sottopongono al Segretario Comunale la scheda nella quale indicheranno, per ciascun dipendente individuato, il grado di possesso delle caratteristiche (utilizzando i valori ALTO, MEDIO, BASSO). Il Segretario Generale provvederà a graduare ogni singola posizione sulla base dell'allegato prospetto, considerando quanto segue:
- i valori corrispondono ai punteggi: ALTO (5 punti), MEDIO (3 punti), BASSO (1 punto)
- non verrà attribuita alcuna responsabilità al personale che non raggiunge i 15 punti.

3. L'erogazione del valore indennitario è effettuata l'anno successivo all'esercizio di riferimento, a valere sulla prevalenza della prestazione resa, o può essere erogata mensilmente qualora vi sia l'accordo preventivo di destinazione delle relative risorse.

4. L'importo dell'indennità, di importo non superiore a ~~€ 3.000,00~~, € 2.500,00 è determinato applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (all. B) ed è quantificato in maniera proporzionale al numero di

fattispecie assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità, secondo la seguente formula:
Irp= (F.do/Tot punti)*punti individuali
(dove Irp è l'indennità di responsabilità individuale e F.do è il totale del fondo stanziato annualmente per l'indennità prevista dal presente articolo);

5. 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. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

6. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

7. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

Art. 14 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 300,00 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, gli 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.

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 ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette;

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
   a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
   b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
   c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
   d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
   e) € 300,00 al messo notificatore per le funzioni di Ufficiale Giudiziario;

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 300,00 lordi annui;

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente, 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.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.
   Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
   - proventi da sponsorizzazioni;
   - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
   - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

   Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'area competente.

2. Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL
   I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
   - incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016) come da regolamento comunale;
   - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
   - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

   Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'area competente. Per le PO la liquidazione verrà sottoscritta anche dal Segretario comunale per la conformità al regolamento.

3. Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (contenimento delle spese del personale per processi di riorganizzazione)
   Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011-), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
   Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dalla Giunta Comunale, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Le somme vengono previste nel fondo delle

Risorse decentrate, parte variabile, *ex* art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale da adottarsi in materia, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-*bis*, terzo periodo).

Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada

Ove siano destinate con deliberazione di G.C. di destinazione dei proventi del codice della strada, ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, laddove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono alle seguenti finalità:

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

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale 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.
La misura dell'indennità viene stabilità in Euro 2 (due) al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
L'applicazione della presente disciplina è condizionata all'applicazione del medesimo istituto al personale facente parte dei Comuni firmatari di convenzione del Servizio di Polizia Locale.

CAPO VII

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, a ciascuna p.o., sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 15% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
   Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% (dal 15% al 25%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, riproporzionata al periodo di incarico;
d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex* art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio (erogazioni premi per giudizio tributario).

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
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 i coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
- La flessibilità dell'orario di lavoro si realizza, oltre che con la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale, attraverso la turnazione e l'orario plurisettimanale.

Art. 21 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che: le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10%
2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.

3. E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.

4. il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
5. L'indennità di turno viene prevista per il personale della Polizia Locale avente qualifica non amministrativa e compete alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del C.C.N.L. del 14/09/2000.
6. La presente indennità viene erogata a seguito di apposita dichiarazione/certificazione resa dal Responsabile dell'Area Vigilanza, per ogni lavoratore interessato

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.
- Situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- Presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti ad eccezione del personale addetto a particolari mansioni incompatibili con la presente disciplina (es. apertura al pubblico). si prevede la possibilità di una flessibilità oraria nella misura stabilita dai CCNL on l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nel mese di maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio ai sensi dell'art. 27 del CCNL 21.05.2018.

In ogni caso, il dipendente che non abbia completato l'orario giornaliero ordinario, avendo quindi maturato un debito orario a vario titolo, non può avanzare richiesta di lavoro straordinario fino alla concorrenza di tale debito.

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

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

Art. 24 – Orario multiperiodale

L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Vengono individuate in linea di massima alcune attività legate a:

- Servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- Servizi legati ad attività stagionali;

In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:

- da 13 a 20 settimane

Art. 25 – Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purchè non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.05.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 26 (orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di 120 minuti, compatibilmente con l'articolazione oraria assegnata.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
   - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
   - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
   - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e scuole primarie;
   - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
5. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

Art. 26 – Buono pasto

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa per almeno 8 (otto) ore, con prosecuzione nelle ore pomeridiane, sia per prestazioni ordinarie sia per quelle straordinarie, con pausa non inferiore a 30 minuti, hanno diritto al buono pasto di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL 14/9/2000 e successive modifiche e integrazioni, pari al valore del buono pasto attualmente in dotazione.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

1. Al personale di ruolo in servizio a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni comandato presso il Comune di Bagnoli di Sopra si applicano gli istituti del presente CCDI in rapporto alle ore prestate.
2. Il personale del Comune di Bagnoli di sopra comandato presso altre pubbliche amministrazioni non partecipa alle ripartizioni dei compensi incentivanti di cui al presente CCDI, per le ore ed il tempo oggetto del comando ad eccezione delle progressioni economiche e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 29 - Le attività del "welfare integrativo"

1. Il contratto nazionale del comparto degli enti locali non ha mai previsto finora la possibilità di attivare interventi di welfare aziendale. Solo il nuovo CCNL 2016-2018 ha introdotto per gli Enti Locali la possibilità di disciplinare tale istituto nel limite, però, delle disponibilità già stanziate a tale titolo. Si resta in attesa che tale apertura normativa si traduca, anche, in disponibilità finanziaria.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 30 - Clausola finale

1. Le parti convengono che il presente CCDI avrà decorrenza dal 01/01/2019 e sino al 31 dicembre 2021;
2. Il presente contratto decentrato integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso di validità del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

Viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per i dipendenti della categoria D posizione organizzativa e per i dipendenti delle categorie da A a D (non posizione organizzativa), assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni:

per la categoria A dalla posizione A1 alla A6
per la categoria B dalla posizione B1 alla B8
per la categoria C dalla posizione C1 alla C6
per la categoria D dalla posizione D1 alla D7

Le progressioni sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, comunque non superiore al 50% e nel limite delle somme rese disponibili.

Sono ammessi alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale i dipendenti:

- che hanno maturato un'anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno tre anni all'interno della categoria economica presso il Comune di Bagnoli di Sopra o altri Enti alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione (es. per le procedure di selezione esperite nell'anno 2019 ai fini della progressione orizzontale, i partecipanti devono aver maturato l'anzianità minima al 31.12.2018);
- Che al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione hanno maturato l'anzianità minima di cui al punto precedente e che all'1.1 dell'anno in cui si effettua la selezione non sono ascritti a diversa posizione giuridica e/o economica (es. progressione di carriera a seguito di concorso);
- Che nel triennio precedente non sono stati sanzionati con provvedimenti disciplinari superiori o uguali al rimprovero scritto.
- Che abbiano conseguito una valutazione media nei tre anni precedenti la selezione non inferiore a 70/100 nelle schede di valutazione individuale (allegate al vigente regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ai fini della produttività);

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di un graduatoria formata dai dipendenti della categoria D posizione organizzativa e di una graduatoria formata dai dipendenti delle categorie da A a D (non posizione organizzativa), in ordine decrescente e determinata come segue:

1-Punti 60 - Risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

- Primo anno del triennio: peso 20 punti;
- Secondo anno del triennio: peso 20 punti;

- Terzo anno del triennio: peso 20 punti.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in due anni dei tre anni oggetto di valutazione, lo stesso dipendente non può accedere alla selezione, in caso di assenza di valutazione del dipendente per un anno nel triennio considerato, la media riguarderà il biennio di valutazione.

2-Punti 40: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 4 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato parte economica che stanzia le risorse per tale istituto;

Le graduatorie, distinte per dipendenti (categorie da A a D) e dipendenti posizioni organizzative, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti a mezzo della loro pubblicazione all'Albo dei dipendenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura non superiore al 50% degli aventi titolo sia per le categorie da A a D (non posizione organizzativa) sia per le posizioni organizzative.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

ATTRIBUZIONE /CORRESPONSIONE DI INDENNITA' DI RESPONSABILITA'
ART. 13 CCDI 2019-2021

Dipendente .....

Categoria .....

Indennità per responsabilità procedimentali
ART. 13 CDI 2019-2021 (Rif. Art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 2016-2018)

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità al dipendente, la posizione di lavoro presenta le fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate :

Descrizione posizioni di lavoro e fattispecie presenti nelle categorie B-C-D	Valore (Alto/Medio/Basso)
1 PROFESSIONALITA'	-
Giuridica (viene valutata la complessità dello scenario normativo necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato)	
Tecnica (viene valutata la complessità delle competenze tecniche di base necessarie per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato, compresa la necessità di iscrizione ad albi professionali)	
Gestionale (viene valutata la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la complessità derivante dal fatto che i compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni; la responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. Delegazione trattante), la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni); la responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni); la responsabilità di concorso decisionale	
2 COMPLESSITÀ DIREZIONALI ORGANIZZATIVE	-
complessità incarico tecnico organizzativo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative, sulle pratiche SUE – SUAP, toponomastica, responsabilità di preposizione a commissioni di concorso o di gara, edilizie, del paesaggio)	
relazioni interne (l'attività comporta una interfaccia con il personale dell'ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso ente nella realizzazione di obiettivi assegnati)	
relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati, professionisti, operatori economici- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati)	
innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'ente elementi di	

novità, sia strumentali che normativi)	
attività di studio e ricerca (l'attività può comportare l'approntamento di progetti in autonomia, l'assegnamento ad analisi e ricerche che possono portare al miglioramento dell'attività e delle decisioni prese)	
3. RESPONSABILITA' (Economica/Amministrativa)	-
(L'attività assegnata comporta una gestione completa del procedimento, attribuita con atto formale, la responsabilità di gestione di risorse; la responsabilità temporanea di attività sostitutiva della P.O.; la responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività)	
4. STRATEGICITA'	-
(La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte la l'attribuzione ad altri dipendenti. L'attività implica la responsabilità di preposizione a strutture complesse e strategiche per l'ente)	
Totale punti	

Ai fini della graduazione, vengono assegnati i seguenti punteggi: ALTO (5 punti), MEDIO (3 punti), BASSO (1 punto).
Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità le posizioni di lavoro devono presentare un punteggio minimo pari a 15/50.

IL RESPONSABILE DI AREA

_____

Indennità per specifiche responsabilità procedimentali (art. 70, quinquies, comma 1 – CCNL 21/05/2018)

Dipendente _____

Fattispecie n. _____

Indennità corrispondente: € _____ **Rapportati a xx/36 ore settimanali): €** _____

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA
PROVINCIA DI PADOVA

Piazza G. Marconi, 57 - 35023 Bagnoli di Sopra (PD) / C.F. e P. I.V.A. 00698340288

Oggetto: Verbale di delegazione trattante n. 1/2019.

Il giorno tre del mese di dicembre dell'anno duemiladiciannove (03/12/2019) alle ore 9:25 presso l'Ufficio del Segretario Comunale del Comune di Bagnoli di Sopra, nella sede di Piazza Marconi n.57, giusta convocazione con nota prot. n. 7757 del 22.10.2019 e prot.n. 8417 del 12/11/2019, si riunisce la Delegazione Trattante costituita, ai sensi dell'art.10 del C.C.N.L.. per l'esame dell'Ipotesi del Contratto Decentrato Integrativo,

Sono presenti:
per la parte pubblica: i sigg.ri Dott. Ersilio Reffo, Segretario Comunale — nella veste di Presidente;
per le OO.SS.: il Rappresentante Provinciale della FP CISL Sig. Franco Maisto; il Rappresentante Provinciale della FP CGIL il Sig. Enrico Ciligot Magagnin; per la RSU è presente la Sig.ra Fogo Paola.
Risulta assente il geom. Stefano Bianchi Responsabile Settore Lavori Pubblici Edilizia Privata.

Si passa all'esame dell'ipotesi di accordo decentrato 2019/2021 parte giuridica come proposta dalla parte pubblica e si esamina altresì parte economica 2019 come risultante dalla determinazione n. 31 del 11.02.2019 "Fondo risorse decentrate per il personale non dirigente del Comune di Bagnoli di Spora per l'anno 2019 — Costituzione" (destinazione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività),

Le parti prendono atto della determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n.31 del 11/02/2019, con la quale viene costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2019, previsto dagli articoli 67 e 68 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro triennio 2016-2018 sottoscritta dall'ARAN e OO.SS. il 21/05/2018.
Le parti esaminano l'ipotesi di contratto decentrato integrativo e concordano sulla destinazione delle somme relative all'annualità 2019 ai seguenti istituti, previsti altresì nel Titolo VIII - Trattamento economico, articoli 68 e ss. del Contratto collettivo nazionale di lavoro triennio 2016- 2018 sottoscritto presso l'ARAN il 21/05/2018.

Richiamata l'ipotesi del CCD1 2019/2021 le parti sindacali prendono visione delle indennità di responsabilità attualmente in essere:

a) in riferimento all'art 13 comma 1 lett c "Indennità per responsabilità di procedimento e per specifiche responsabilità" propongono di incrementare la quota di destinazione dello specifico fondo previsto dal citato articolo, dalle attuali 8.500,00 euro a 10.100,00 euro.
b) il Rappresentante Provinciale della FP CGIL propone una modifica all'art. 18 — "Indennità di servizio esterno" prevedendo una indennità di € 2,00 anziché 1,00. Pertanto il secondo periodo dell'art. 18 risulta come segue: "La misura dell'indennità viene stabilita in € 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro".

per la delegazione trattante pubblica: Dott. Ersilio Reffo, Segretario Comunale — Presidente

per le OO.SS.:
Rappresentante Provinciale della FP CISL Sig. Franco Maisto
Rappresentante Provinciale della FP CGIL Sig. Enrico Ciligot Magagnin

per la RSU: Sig.ra Fogo Paola

Autorizzato alla sottoscrizione con delibera di Giunta Comunale n. 81 del 12.12.2019 si procede alla sottoscrizione definitive in data 31-12-2019

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA
(Provincia di Padova)

Relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 – parte giuridica 2019 – parte economica

Relazione illustrativa
Modulo 1
ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione		**PREINTESA DEL 03 dicembre 2019**
Periodo temporale di vigenza		- **parte giuridica 2019-2021** - **parte economica 2019.**
Composizione della delegazione trattante		***Componenti delegazione trattante di parte*** *pubblica nominata con delibera GC. n. 89 del 12.12.2018 (ruoli/qualifiche ricoperti):* *Presidente:* *Segretario Comunale – dott. Ersilio Reffo* *Componente:* *Responsabile del. Servizio Tecnico – Geom. Bianchi Stefano* *Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):* *FP-CGIL, CISL-FPS, CSA Regione Autonomie Locali* *RSU Aziendale: Fogo Paola*
Soggetti destinatari		*PERSONALE NON DIRIGENTE*
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		*a)disciplina contrattuale integrativa 2019-2021* *b)utilizzo risorse decentrate 2019*
Rispetto dell'iter adempimenti	**Intervento dell'Organo di controllo interno.**	*La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.*
procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	*Nel caso, l'Organo di controllo interno, Collegio dei Revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.*
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	*È stato adottato il Piano della performance per l'anno 2019 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009: con G.C. n. 65 del 14.11.2019.*
		È stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione 2018 – 2020 e il programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PRCPT) con DG n.13 del 12.02.2018.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 così come sostituito dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013

Eventuali osservazioni: Il Regolamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. Con deliberazione della G.C. n. 30 del 9.5.2016 e ss.mm.ii

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I – Disposizioni Generali
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
CAPO I – Risorse e Premialità
Art. 5 – Quantificazione delle risorse
Art. 6 – Strumenti di premialità
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)
Art. 9 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)
CAPO III – Progressione economica orizzontale
Art. 10 – Criteri generali
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità
Art. 11– Principi generali
Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)
Art. 13 – Indennità per responsabilità di procedimento e per specifiche responsabilità
Art. 14 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art. 15 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
CAPO VI – Sezione polizia locale
Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada
Art. 18 – Indennità di servizio esterno
CAPO VII
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
Art. 21 – Turnazioni
Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale
Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro
Art. 24 – Orario multiperiodale
Art. 25 – Pausa
Art. 26 – Buono pasto
CAPO II – Discipline Particolari
Art. 27 – Personale comandato o distaccato
Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
CAPO III – Welfare integrativo
Articolo 29 - Le attività del "welfare integrativo"
CAPO IV – Disposizioni Finali
Art. 30 - Clausola finale

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) **quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:**

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

- nel finanziamento degli istituti già in essere, confermati dal nuovo CCNL 2018 e dalla nuova parte normativa della contrattazione decentrata;
- nell'aumento del Fondo Indennità Specifiche Responsabilità e Funzione di €.1.600,00 e in applicazione dei criteri di cui alla nuova parte normativa del contratto decentrato;
- destinazione di 1.540,56 alla performance organizzativa ed individuale;

b) **gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:**

Il Contratto Integrativo parte giuridica 2019-2021, oggetto della presente relazione, determina l'abrogazione implicita delle norme dei CCDI precedenti

c) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:**

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

L'art.8 del CCDI definisce i principi fondamentali ed i criteri che devono regolare la distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto verso il personale si applicherà il nuovo Sistema di valutazione e Misurazione della Performance ispirato a criteri di selettività, concorsualità, differenziazione delle valutazioni e dei premi.

La corresponsione dei premi avverrà successivamente alla valutazione annuale. Il grado di valutazione è strettamente collegato al merito, all' impegno e all'apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente definiti nel Piano della Performance.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Essendo previsto nel CCDI lo stanziamento di somme dedicate alla performance organizzativa e individuale in pari percentuale, l'amministrazione si prefigge il raggiungimento ottimale dei

risultati sia di gruppo che individuali che verranno definiti nel Piano della Performance, al fine di perseguire il raggiungimento dell'efficacia, efficienza ed economica dell'azione amministrativa. E' stata, inoltre, oggetto di contrattazione, la possibilità di poter destinare somme per obiettivi specifici, anche di mantenimento, che dovranno sempre essere definiti nel Piano della Performance

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Relazione tecnico-finanziaria

Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale —modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dai contratto integrativo

- Viene identificato l'oggetto del contratto
- Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 31/2019
- Vengono quantificate le risorse stabili disponibili
- Il riepilogo delle somme disponibili per la contrattazione (stabili e variabili):

	STABILI	VARIABILI
TOTALE Soggetto al vincolo del rispetto dell'art. 9 comma 2-bis D.L. n. 78/2010	42.717,23	€ 0,00
Decurtazioni fondo - parte stabile + variabile - art. 1 comma 236 L. 208/2015	-4.269,94	-
Decurtazione consolidata 2011-2014	-6.920,29	-
TOTALE unico importo consolidato - Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	31.527,00	€ 0.00
RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE - ART. 67 COMMA 2:		
1) INCREMENTO ART. 67 C. 2 lettera A) - (83,20 € presenti 31/12/2015)	748,80	
2) DIFFERENZIALI PROGR. ECONOMICHE ORIZZ. ART. 67 C. 2 lettera B)	632,72	
TOTALE RISORSE	**32.908,52**	**€ 0.00**

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2019 si dà atto che verranno applicati i criteri previsti nel contratto decentrato normativa 2019/2020. Pertanto le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

RIEPILOGO RISORSE COMPLESSIVE	RISORSE FISSE	RISORSE VARIABILI
1) progressioni orizzontali a carico del fondo:	16.454,88	
3) finanziamento della indennità di comparto;	4.432,47	
4) Fondo Indennità Specifiche Responsabilità e Funzione	8.500,08	
5) Indennità condizioni di lavoro: Rischio	358,85	
6) Indennità condizioni di lavoro: Maneggio Valori	0,00	
7) indennità di turno	0,00	
8) Indennità di servizio esterno	0,00	
9) Maggiorazione lavoro festivo	21,68	
10) Nuove Progressioni 2019 progressioni orizzontali	0,00	
11) Ulteriore Incremento Specifiche Responsabilità 2019	1.600,00	
12) Risorse disponibili per la performance 2019	1.540,56	0,00
TOTALE RISORSE STABILI	**32.908,52**	**0,00**

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso personale si applica il "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance"

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni

Ipotesi di CCDI non prevede stanziamenti di somme da destinare all'incremento e progressioni economiche all'interno delia categoria da effettuare.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI sono volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti al cittadino, all'incremento delle competenza professionali e alla valorizzazione dei risultati organizzativi ed individuali in particolare, lo stanziamento delle somme dedicata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività permetteranno l'attuazione dei programmi ritenuti maggiormente strategici per l'amministrazione, migliorando le azioni dell'Ente in termini di efficienza e efficacia, come dal PEG e Piano triennale della Performance approvati dalla Giunta Comunale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

I costi della contrattazione decentrata ammontanti a complessivi €. 32.908,53, in ragione annua sono compatibili con i vincoli di bilancio.

Bagnoli di Sopra, 06 dicembre 2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott. Michelangelo Osti

COMUNE DI BAGNOLI DI SOPRA (Padova)

Comune di BAGNOLI DI SOPRA

Provincia di Padova

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale N. 18.... *Data* 11.12.2019	**Contratto collettivo integrativo.** **Controllo sulla compatibilità dei costi e relativa certificazione degli oneri.**

L'organo di revisione economico-finanziaria del comune intestato, nominato per il triennio 2018/2021 con deliberazione consiliare n. 13 in data 28.6.2018, esecutiva, al fine di rendere concreta la collaborazione con il consiglio comunale nella sua funzione di controllo e di indirizzo, così come prescritto dall'art. 239, comma 1, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

Vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante in data 03 dicembre 2019 relativa ai seguenti istituti contrattuali:

- ipotesi di accordo decentrato 2019/2021 parte giudiridica come proposta dalla parte pubblica;
- parte economica 2019 come risultante dalla determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 31 del 11.02.2019 ad oggetto "Fondo risorse decentrate per il personale non dirigente del Comune di Bagnoli di Spora per l'anno 2019 - Costiuzione"
- - destinazione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di €. 32.908,53;

pervenuta a questo organo di revisione in data 11.12.2019;

Vista le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria redatte dal responsabile del servizio finanziario/dal responsabile del servizio personale, che correda la suddetta ipotesi di contratto;

Visto l'art.8, comma 6, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, che testualmente recita:
"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto"

Visto, inoltre, l'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che prevede:
"1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio o quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.";

Visto lo statuto comunale;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Esaminati attentamente gli atti suddetti;

Visto il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2019 definitivamente approvati;

C E R T I F I C A

Che i costi della contrattazione decentrata di cui in premessa, ammontanti a complessivi €. 32.908,53, in ragione annua: SONO COMPATIBILI CON I VINCOLI DI BILANCIO O QUELLI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLE NORME DI LEGGE;

La presente certificazione viene tempestivamente trasmessa, per i provvedimenti di competenza:

– alla giunta comunale;
– alla delegazione trattante;
– al responsabile del servizio finanziario.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL REVISORE DEI CONTI
Dott. Giovanni Dainese

Comune di Bagnoli di Sopra Prot. n. 0009243 del 11-12-2019 arrivo Cat. 2 Cl. 11