



COMUNE DI CITTADELLA

Cittadella Città d'Arte

PROVINCIA DI PADOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

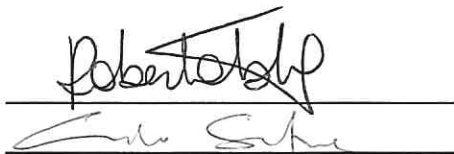
Annualità 2021-2022-2023

Il giorno 15 (quindici) settembre 2021 alle ore 14.30 presso la sede del Comune di Cittadella ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di Parte Pubblica nelle persone:

Il Segretario Generale – dr.ssa Di Como Roberta

Il Dirigente 2° settore – dottor Sartore Carlo



e le Rappresentanze sindacali di seguito indicate:

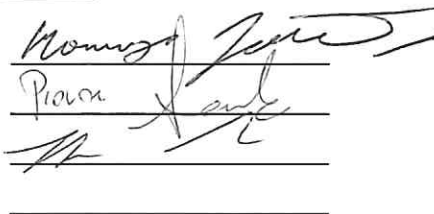
Rappresentanza Sindacale Territoriale

FP CGIL – Galletto Maurizio

FP CISL – Piovan Alessandro

UIL FP – Magrini Michele

CISAL - _____



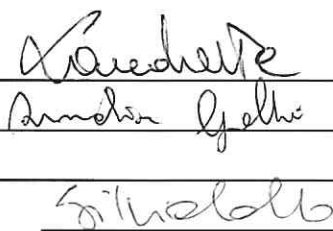
RSU aziendali

Andretta Lucia

Gallio Annalisa

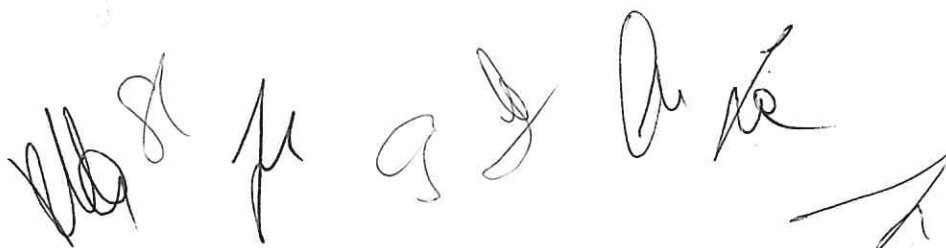
Gazzola Mirko

Lollo Silvia



PREMESSO che:

1. le parti Sindacali sono state invitate agli incontri della delegazione trattante avvenuti presso il comune di Cittadella nelle date del 3 marzo 2021, 22 marzo 2021, 19 aprile 2021, 10 maggio 2021, 7 giugno 2021 e 14 giugno 2021 per definire la preintesa del contratto decentrato integrativo – parte normativa - anno 2021-2022-2023;
2. al termine della riunione del 14 giugno 2021 le parti hanno sottoscritto la preintesa del Contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa - anno 2021-2022-2023 - per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente del Comune di Cittadella;
3. il Collegio dei Revisori dei Conti in data 29 giugno 2021 ha rilasciato il proprio parere di competenza in ordine alla sottoscrizione del presente atto;
4. la Giunta comunale con delibera adottata in data 18 agosto 2021, n 220, esecutiva, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa - anno 2021-2022-2023.



INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 C.C.N.L.)
- Art. 2 Interpretazione autentica
- Art. 3 Relazioni sindacali
- Art. 4 Servizi pubblici essenziali e contingenti di personale per il funzionamento degli stessi

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 5 Criteri per la flessibilità d'orario
- Art. 6 Momenti di Benessere Organizzativo
- Art. 7 Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) C.C.N.L. 21.05.2018 e art. 38 C.C.N.L. del 14.09.2000)

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- Art. 8 Principi generali
- Art. 9 Progressioni economiche orizzontali (Art. 7 c. 4 lett. c) – C.C.N.L.)

FATTISPECIE, CRITERI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

- Art. 10 Principi generali
- Art. 11 Compensi: decorrenza, cumulabilità e limiti
- Art. 12 Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis C.C.N.L.)
- Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, C.C.N.L.)
- Art. 14 Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 70 quinquies, comma 2, C.C.N.L.)
- Art. 15 Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 70 quinquies, comma 1, C.C.N.L.)
- Art. 16 Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies C.C.N.L.)
- Art. 17 Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), C.C.N.L.)
- Art. 18 Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 C.C.N.L.)
- Art. 19 Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, C.C.N.L.)
- Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari disposizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v), C.C.N.L. 2018)

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER L'AREA DI VIGILANZA

- Art. 21 Prestazioni di personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 22 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

RISORSE E PREMIALITÀ DEL PERSONALE

- Art. 23 Quantificazione delle risorse
- Art. 24 Strumenti di premialità

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Art. 25 Integrazione risorse decentrate

Art. 26 Sponsorizzazioni

Art. 27 Norme finali

Ello

μ

G

SA

J

PK

—

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 C.C.N.L.)

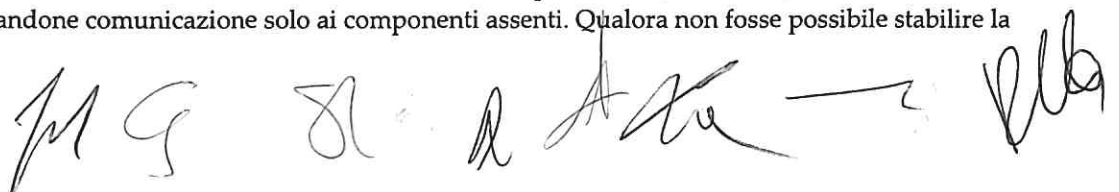
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva ad eccezione dei nuovi istituti che remunerano le indennità di nuova istituzione del C.C.N.L. 21 maggio 2018 che decorreranno dal 1° gennaio 2021.
3. E' fatta salva la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei C.C.N.L. di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili, e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente contratto decentrato integrativo i richiami ad articoli di CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21 maggio 2018.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Quando sorgano controversie sull'interpretazione autentica del C.C.D.I., le Parti firmatarie del presente accordo si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La Parte invia all'altra la richiesta per iscritto.
3. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
4. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto, salvo che essa non comporti una incidenza retroattiva sulla finanza del Comune, per i cui casi varrà solo per il futuro.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dal C.C.D.I..

Art. 3 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La Delegazione trattante di parte pubblica convoca la Delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 del C.C.N.L., nei casi in cui ritiene di attivare la contrattazione. La convocazione viene effettuata in forma scritta anche a mezzo posta elettronica. L'eventuale rinvio chiesto unitariamente dalla Delegazione sindacale può essere accordato dall'Amministrazione ma l'incontro dovrà svolgersi in tempi congrui. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare contestualmente con la convocazione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la



data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà, con le modalità di cui al precedente comma, di norma cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 giorni dopo l'incontro precedente.

4. Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte pubblica effettuerà la convocazione di norma dieci giorni prima dell'incontro e non oltre venti giorni successivi all'acquisizione della richiesta, fatte salve le diverse disposizioni contrattuali.
5. Le relazioni Sindacali, con le modalità e nelle materie di cui agli artt. 4-7 del C.C.N.L. si articolano in:
 - a) partecipazione (informazione, Confronto);
 - b) contrattazione integrativa.

Art. 4 - Servizi pubblici essenziali e contingenti di personale per il funzionamento degli stessi

1. Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19 settembre 2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
 - a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti ;
 - b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di Legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento e sepoltura delle salme;
 - d) il servizio di polizia locale;
 - e) il servizio preposto al versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge;
 - f) i servizi relativi alla rete stradale nel caso di sgombero neve, i servizi idrici, fognari e di depurazione, di raccolta rifiuti da parte delle ditte appaltatrici e/o gestori dei servizi in questione, Protezione civile limitatamente ad un servizio di reperibilità
5. I dirigenti, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.

SERVIZIO	PERSONALE IN SERVIZIO
Stato civile	1
Elettorale	1 limitatamente alle scadenze di legge
Polizia locale	1 dipendente per turno
Cimiteriali, stradali, protezione civile	1
Servizio preposto al pagamento dei contributi previdenziali	1 limitatamente alla scadenza del versamento dei contributi previdenziali

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

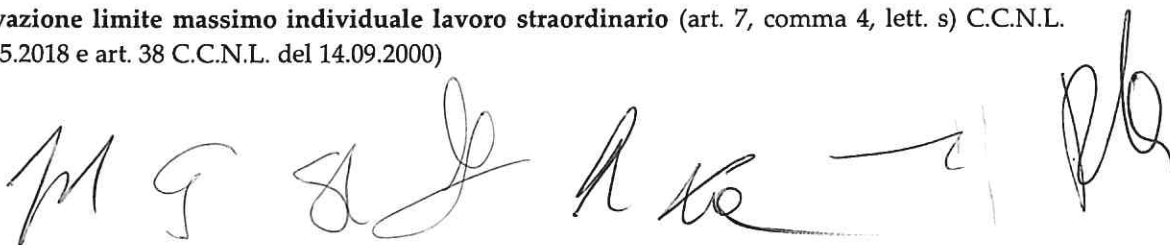
Art. 5 – Criteri per la flessibilità d'orario

2. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
3. Le ore maturate in regime di flessibilità potranno essere recuperate entro e non oltre i due mesi successivi al mese di maturazione, decorsi i quali non rientreranno più nella disponibilità del dipendente. Allo stesso modo, il dipendente con un saldo mensile negativo è tenuto a recuperare l'orario non prestato entro e non oltre i due mesi successivi.
4. Non possono usufruire delle succitate fasce di flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato in turni o che lavorino in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.
5. Compatibilmente con le esigenze di servizio il dirigente può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti per la tutela di esigenze di ordine personale, sociale o familiare, in aderenza a quanto previsto dall'art. 27 del C.C.N.L..
6. Negli stessi casi di cui al comma precedente possono essere concessi, previa richiesta scritta e motivata del dipendente, dal dirigente ulteriori forme di articolazione giornaliera o settimanale dell'orario, fermo rimanendo il rispetto del debito orario settimanale nonché delle esigenze di servizio con particolare riferimento agli orari di apertura al pubblico degli uffici.

Art. 6 – Momenti di Benessere Organizzativo

1. Al fine di favorire momenti di socializzazione e di incremento del benessere organizzativo atti a migliorare i processi lavorativi, sono consentiti momenti di condivisione, "briefing informali" o c.d. "pause caffè", complessivamente non superiori a 15 minuti per ciascuna giornata lavorativa in cui non vi è rientro e a due periodi di 15' ciascuno per ciascuna giornata lavorativa in cui vi è rientro pomeridiano. Va garantita sempre la presenza di almeno il 50% degli addetti e comunque il servizio al pubblico.
2. Dette pause devono essere dirette ad instaurare corrette relazioni interpersonali, stimolare il confronto di idee, lo scambio di informazioni funzionali, la condivisione di opinioni e di obiettivi, tali da favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro accogliente e coinvolgente, nonché la coesione sociale e il senso di appartenenza. Esse non devono creare condizioni di disservizio negli uffici e non devono interferire sull'attività lavorativa giornaliera da eseguire.
3. Nei giorni di rientro pomeridiano contrattualmente previsti (o dovuti per attività di lavoro straordinario e/o recupero eccedenti la mezz'ora) la pausa pranzo non deve essere inferiore ai 30 (trenta) minuti. Qualora l'astensione dal lavoro per la pausa pranzo sia certificata da timbratura attestante una pausa inferiore ai 30 minuti, la stessa verrà comunque automaticamente computata di durata pari a 30 (trenta) minuti, mentre, qualora si verificasse un'assenza di timbratura in uscita/entrata relativamente al suddetto intervallo, la pausa pranzo sarà computata in 1 (una) ora, ovverosia nel limite massimo consentito. La durata della pausa pranzo non può eccedere le due ore.
4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita dal presente contratto, può essere autorizzata per la tutela di esigenze di ordine personale, sociale o familiare, in aderenza a quanto previsto dall'art. 27 del C.C.N.L.. Resta fermo l'obbligo della pausa di almeno 30'.
5. 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 (attività di Polizia locale per accertamento incidenti).

Art. 7 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) C.C.N.L. 21.05.2018 e art. 38 C.C.N.L. del 14.09.2000)



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

The image shows a series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. There are approximately seven distinct signatures, each representing a different party or representative involved in the agreement. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 8 - Principi generali

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

Art. 9 – Progressioni economiche orizzontali (Art. 7 c. 4 lett. c) – C.C.N.L.)

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite annualmente, in base ad una programmazione anche pluriennale, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. Per i soggetti aventi titolo si intendono tutti i dipendenti a tempo indeterminato con esclusione di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 3 anni.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo. Le risorse derivanti dalla cessazione di personale dipendente titolare di progressioni economiche saranno destinate l'anno successivo al termine del rapporto di lavoro al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali. In sede di accordo annuale potranno essere definite altre risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. La decorrenza delle progressioni economiche non può avere data 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.
4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 7, lett. c) del C.C.N.L. e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, i requisiti ed i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 1. un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica riferita al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente (non superiore ai dodici mesi), in altro ente del comparto;
 2. punteggio medio acquisito in sede di valutazione della prestazione superiore al 50% del punteggio massimo;

la graduatoria, per l'assegnazione della progressione orizzontale tra i dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, viene così calcolata:

- valutazione riportata negli anni precedenti facendo riferimento ad un arco temporale massimo di tre anni nella misura massima del 60%.
- Il restante 40% verrà calcolato con particolare riferimento alle competenze individuali riguardante le competenze, ed i comportamenti professionali ed organizzativi attribuendo due punti per ogni anno di servizio anche in altri Enti; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;



- il 40% viene commisurato all'anzianità massima rilevata in sede di selezione;
- assenza di procedimenti disciplinari;
- A parità di punteggio nella valutazione della Performance verrà data la precedenza:
 1. al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella stessa posizione economica all'interno dell'Ente;
 2. in caso di ulteriore parità al dipendente inquadrato nella posizione economica più bassa della categoria;
 3. in caso di ulteriore parità al più anziano d'età.
- 3. i criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività, tuttavia al fine di uniformare le valutazioni individuali del personale si procederà ad una ponderazione tra settori.
- 5. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.
- 6. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il dirigente del settore di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Dirigente del settore ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione.
- 7. Individuato il budget ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato.
- 8. Una volta elaborate le graduatorie per ciascuna ed individuati i vincitori della selezione, qualora si registrassero somme non distribuite della quota destinata ad una o più categorie, si procederà - nell'ambito della capienza complessiva del fondo delle risorse decentrate - all'arrotondamento per eccesso dell'importo ad esse destinato mediante scorrimento della graduatoria fino all'unità successiva.
- 9. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.



FATTISPECIE, CRITERI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza, salvo diversamente specificato.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per l'esercizio di specifiche attività implicanti un incremento qualitativo della prestazione, nonché per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel C.C.N.L. o nel presente contratto integrativo.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 e relativa Dichiarazione congiunta n. 13, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedenti articoli, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 11 – Compensi: decorrenza, cumulabilità e limiti

1. Gli istituti previsti dal presente capo trovano applicazione a decorrere dal **1° gennaio 2021, salvo diversamente espressamente disposto**.
2. Le indennità per particolari responsabilità o compensi per specifiche prestazioni collegate a progetti individuali o di gruppo, ad attività di rischio, disagio o turno, laddove venissero a coincidere in un unico soggetto, sono cumulabili comunque sino alla concorrenza della misura massima prevista dal C.C.N.L. 21 maggio 2018.
3. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge (art. 18, comma 1°, lett. h) C.C.N.L.) espressamente prevedano a favore del personale si aggiungono al premio della performance (organizzativa e/o individuale), il quale viene ridotto di una somma equivalente alla percentuale, riportata in tabella, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato al premio della performance (organizzativa e/o individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti. La decurtazione viene applicata secondo la seguente tabella:

Ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge	Percentuale di riduzione del premio della performance (organizzativa e/o individuale)
Oltre € 5.000,00	10%



4. Al fine della correlazione tra i compensi accessori per specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa viene decurtata (totalmente o parzialmente) al raggiungimento di un determinato importo percepito a titolo di incentivo. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa. La decurtazione viene applicata secondo la seguente tabella:

Ulteriori importi percepiti sulla base di specifiche disposizioni di legge	Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato
Oltre € 5.000,00	10%

Le decurtazioni decorrono dal 1 gennaio 2021 e vengono applicate ai premi della performance e di risultato riferiti all'anno 2021 e successivi.

Art. 12 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis C.C.N.L.)

1. L'ente corrisponde un'unica "Indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro. Tale indennità sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta negli importi (determinati entro i valori minimi e massimi, € 1,00 - € 10,00.= previsti dal C.C.N.L.) e alle figure indicate nella tabella costituente allegato n. 1 al presente contratto integrativo determinata nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del C.C.N.L., ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. L'indennità viene determinata, relativamente alle attività effettivamente svolte dal dipendente – non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per nessuna causa -, previa valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1.
4. Il Dirigente è tenuto alla concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e conseguentemente, annualmente, a comunicare all'Ufficio Personale i nominativi delle persone che rientrano nei casi previsti e sopra elencati.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con apposito atto, avviene annualmente previo resoconto del dirigente competente, sulla base dei dati consuntivi e desunti:
 - dal sistema di rilevazione di presenze / assenze;
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio.
6. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a) Disagiate:

prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori del turno della reperibilità. Condizioni:

- la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità;
- il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio

oppure

- il disagio è correlato alle prestazioni lavorative svolte dal personale impegnato in articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa.

Le attività di cui di cui sopra devono essere programmate e non danno diritto alla percezione di indennità qualora vengano svolte in prosecuzione dell'orario di lavoro. Lo stacco lavorativo minimo per la corresponsione dell'indennità è di 2 ore.

Si precisa che tale indennità non remunera situazioni derivanti dall'istituto della reperibilità prevista dall'art. 24 del C.C.N.L. 21 maggio 2018;

b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute:

utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a

motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

c) Implicanti il maneggio valori:

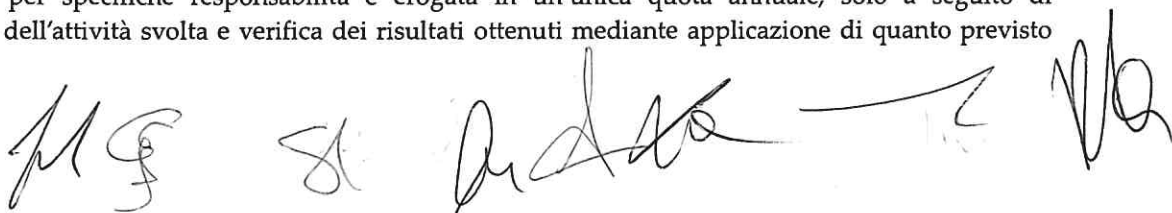
L'indennità compete ai dipendenti privi di Posizione organizzativa formalmente adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, purché i valori quotidianamente maneggiati siano almeno pari ad € 50,00.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 70 quinquies, comma 2, C.C.N.L.)

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies del C.C.N.L. 21 maggio 2018, che introduce il c. 2 lettere da a) a d) (importo massimo di € 350,00 annui lordi) va riconosciuta per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Non compete ai Responsabili di P.O. che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità annua di € 300,00.
4. Per le funzioni di cui alla lettera b) del comma 1, affidate con apposito atto scritto e motivato e che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto, compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità annua di € 250,00.=
5. Per le funzioni di cui alla lettera c) del comma 1 compete - per il periodo di effettiva assunzione della specifica responsabilità - una indennità annua di € 200,00.=
6. Per le funzioni di cui alla lettera d) del comma 1 sono retribuite ai sensi dell'articolo 12 del presente C.C.D.I.
7. L'indennità per specifiche responsabilità non è frazionabile e viene erogata a maturazione del diritto, in un'unica soluzione, di norma entro il mese di marzo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
8. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e riproporzionata in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time orizzontale).

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 70 quinquies, comma 1, C.C.N.L.)

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
2. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata in un'unica quota annuale, solo a seguito di valutazione dell'attività svolta e verifica dei risultati ottenuti mediante applicazione di quanto previsto



dal sistema di valutazione approvato dall'Ente. L'espressione di "specifiche responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone l'individuazione, con apposito atto amministrativo, a cura del Responsabile di settore dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:
 - a) Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
 - b) Responsabilità di coordinamento;
 - c) Responsabilità di programmazione;
 - d) Responsabilità di controllo della spesa e dell'entrata;
 - e) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione nell'ambito dei sistemi informativi;
 - f) Responsabilità di sistemi relazionali complessi e svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;
4. Al fine dell'attribuzione delle specifiche responsabilità devono essere esercitate almeno due delle specifiche responsabilità di cui all'elenco al punto 3).
5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento. I risparmi derivanti dall'applicazione di tali decurtazioni rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dall'art. 71 del D.L. 112/2008. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
6. Il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
7. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.
8. In sede di contrattazione decentrata annuale le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Dirigente di Settore provvede al riparto nell'ambito del Settore di competenza, sulla base di criteri di dettaglio stabiliti in sede di conferenza dei Dirigenti.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies C.C.N.L.)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 3,00. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività esterna. Condizione per l'erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 70% dell'impiego orario giornaliero.
3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna notturna di un minimo di 4 (quattro) ore continuative – comprese tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo - anche in misura inferiore al 70% del suo impegno orario giornaliero viene erogata una indennità giornaliera pari a 6 euro.

Art. 16 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies C.C.N.L.)

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado

rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del C.C.N.L..
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del C.C.N.L..
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L.;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L.;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L.;
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L..

Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), C.C.N.L.)

1. I dipendenti cui si applica il presente contratto collettivo integrativo possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

Art. 18 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 C.C.N.L.)

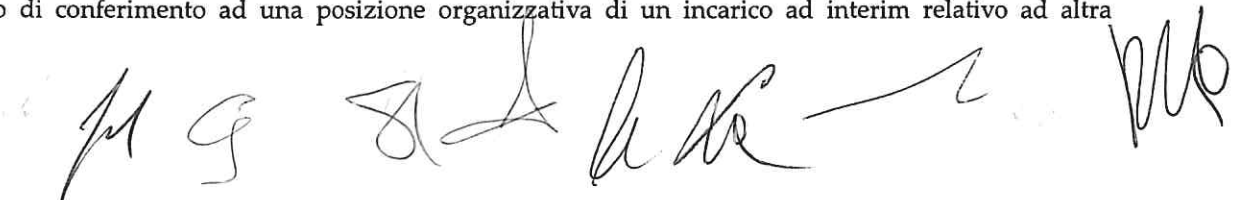
1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del C.C.N.L., per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 19 – Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, C.C.N.L.)

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o per l'ampliamento dei servizi o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 8 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. In periodi di particolare attività detto numero può essere ulteriormente elevato, fermo rimanendo il limite massimo di n. 32 turni di reperibilità nel corso di un periodo quadrimestrale da intendersi a scorrimento.
3. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati e degli atti comunicati dal competente dirigente.

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7, c. 4, lett. v), C.C.N.L. 2018)

1. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, tenuto conto in misura ponderata della retribuzione di posizione in godimento.
2. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra



posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del C.C.N.L., la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'Organismo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

Art. 21 – MESSI NOTIFICATORI

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several connected loops and a long horizontal stroke extending to the right.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER L'AREA DI VIGILANZA

Art. 22 - Prestazioni di personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale di Polizia Locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del C.C.N.L. del 14 settembre 2000.
2. Il personale dipendente coinvolto nel lavoro aggiuntivo, è tenuto comunque ad utilizzare gli strumenti di rilevazione della presenza.
3. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
4. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. dell'1 aprile 1999 e all'art.38, comma 3, del C.C.N.L. del 14 settembre 2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del C.C.N.L. dell'1 aprile 1999.
5. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun Ente.
6. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 23 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. L'Ente determinerà annualmente, secondo quanto disposto dall'art. 208, commi 4 lettera c), e 5 del D.Lgs. n. 285/1982, una quota di proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi da destinare ai sensi di quanto previsto dall'art. 53-quater del C.C.N.L. 21 maggio 2018 al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio a favore dei dipendenti che prestano servizio di vigilanza. Per l'anno 2021 la quota di proventi da destinare al Fondo Perseo Sirio viene quantificata in euro 800,00.= a dipendente. Le modalità operative potranno essere disciplinate da apposito Regolamento.



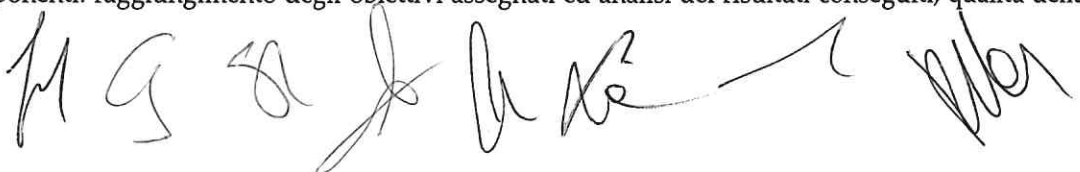
RISORSE E PREMIALITÀ DEL PERSONALE

Art. 24 - Quantificazione delle risorse

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

Art. 25 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.
 - b) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme vigenti;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le risorse variabili destinate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 del C.C.N.L..
2. Le parti convengono altresì:
 - 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.
 - b) le risorse – attraverso il sistema di valutazione – sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.
 - d) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della



- prestazione e comportamento professionale.
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedano a proprio fondamento.
 - f) attribuzione selettiva di una quota pari al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi ed indicatori relativi alla performance organizzativa.
 - g) attribuzione selettiva a titolo di premio collegato alla performance individuale di un importo pari a € 2.000,00.= delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale. In caso di parità di punteggio, la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale è attribuita al dipendente la cui media delle schede di valutazione degli ultimi tre anni risulta più elevata.

Art. 26 - Integrazione risorse decentrate

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

Art. 27 - Sponsorizzazioni

1. Le risorse destinate ad incrementare la produttività del personale dipendente derivanti da sponsorizzazioni di cui ad apposito Regolamento, sono ripartite tra tutto il personale dipendente, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 28 - Norme finali

2. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are four signatures in the top row and three in the bottom row. The signatures are stylized and vary in length and complexity, typical of personal or official signatures on a document.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

(valore giornaliero: minimo 1,00 - massimo 10,00)

A) ATTIVITA' DISAGIATE			
<i>condizioni</i>		<i>importo giornaliero</i>	<i>da riproporzionare in caso di rapporto di la- voro a tempo parziale orizzontale</i>
espletamento di servizi urgenti "su chiamata" fuori turno di reperibilità: a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità ed il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio b) il disagio è correlato alle prestazioni lavorative svolte dal personale che si occupa in articolazioni orarie di particolare flessibilità in orario e/o in giornata non lavorativa		5,00	NO
B) ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI			
<i>condizioni</i>	<i>profili professionali</i>	<i>importo giornaliero</i>	<i>da riproporzionare in caso di rapporto di la- voro a tempo parziale orizzontale</i>
svolgimento prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale	- Operai (Cat. B) - Operatori addetti alla pulizia dei locali - Messi notificatori	1,36	SI
C) MANEGGIO VALORI			
<i>condizioni</i>	<i>valori mensili maneggiati</i>	<i>importo giornaliero</i>	<i>da riproporzionare in caso di rapporto di la- voro a tempo parziale orizzontale</i>
Valore minimo giornaliero maneggiato € 50,00.=	– fino ad € 800,00.= – da € 800,00.= a €1.500,00.= – superiore a € 1.500,00.=	0,00 1,00 2,00	NO

[Handwritten signatures and initials]

Il giorno 15 (quindici) settembre 2021 alle ore 14.30:

La Delegazione di Parte Pubblica nelle persone:

Il Segretario Generale - dr.ssa Di Como Roberta

Il Dirigente 2° settore – dottor Sartore Carlo





e le Rappresentanze sindacali di seguito indicate:

Rappresentanza Sindacale Territoriale

FP CGIL – Galletto Maurizio

FP CISL – Piovan Alessandro

UIL FPL – Magrini Michele

CSA -







RSU aziendali

Andretta Lucia

Gallio Annalisa

Gazzola Mirko

Lollo Silvia

