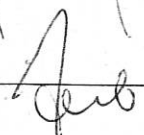


COMUNE DI GALLIERA VENETA

**SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**



Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 4 - Obiettivi e strumenti	5
Art. 5 - Informazione, confronto e organismo paritetico	5
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa	6
Art. 7 - Assemblee sindacali	6
Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali	6
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	8
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	8
Art. 9 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	8
Art. 10 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	8
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	8
Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	8
Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	9
Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale	10
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	11
Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	11
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	12
Art. 15 - Principi generali	12
Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	12
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	14
Art. 17 - Principi generali	14
Art. 18 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	14
Art. 19 - Indennità di servizio esterno	16
Art. 20 - Indennità di turno	17

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità	18
Art. 22 - Indennità di funzione	19
Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	19
Art. 24 - Compensi Istat	20
Art. 25 - Lavoro straordinario	20
Art. 26 - Banca delle ore	20

TITOLO III - DISPOSIZIONI VARIE 21

Art. 27 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	21
Art. 28 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	21
Art. 29 - Criteri per la flessibilità d'orario	22
Art. 30 - Formazione e aggiornamento	22
Art. 31 - Welfare integrativo	23
Art. 32 - Disposizione finale	24

[Handwritten signatures and initials]

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)

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.
2. Esso ha validità triennale, 2019-2021, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del CCI successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.
7. L'Amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha

effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti (art. 3 CCNL)

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18. Ai sensi dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, rimangono comunque escluse dalla contrattazione:
 - a. le materie attinenti all'organizzazione degli uffici
 - b. le materie afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
 - c. il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
 - d. le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Art. 5 - Informazione, confronto e organismo paritetico (artt. 4, 5 e 6 CCNL)

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.
3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni lavorativi i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un

periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.
6. L'Organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 300 dipendenti e costituisce una nuova modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL, con riferimento alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate, delle misure delle indennità o l'elevazione di limiti particolari.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle assenze presente nell'Ente.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
4. L'Amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
5. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL.
2. L'Amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.

4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

FT
ten

W1
AP
Pb
Pb

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 9 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

Art. 10 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL
 - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - i. progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e

qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

- b) riferimento al numero ed alle professionalità 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) **Per quanto riguarda alla ripartizione delle risorse destinate alla performance si rinvia al sistema di valutazione di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 17.05.2019;**

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 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 quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance 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;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa
(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

- 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. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario continuativi nel corso dell'anno.

[Handwritten signatures and initials]

3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua dove il giorno di assenza abbatte il compenso di 1/313, per chi lavora su 6 giorni, di un 1/261 per chi lavora su 5 giorni.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi sindacali retribuiti;
 - j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);
 - k. permessi per donazione di sangue e midollo osseo;
 - l. permessi per citazioni a testimoniare (solo se la causa coinvolge l'ente);
 - m. assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista.
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
7. Per gli altri aspetti operativi si rinvia al sistema di valutazione vigente per l'ente.

Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (comportamenti organizzativi) (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. b), e art. 69 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 responsabile/responsabile di servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario, nel corso dell'anno.
5. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 3.
7. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente secondo i seguenti criteri :
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite, calcolato sul compenso da ripartire su base del dipendente a tempo intero e per tutto l'anno, dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% (percentuale arrotondata aritmeticamente per eccesso se la prima cifra dopo la virgola è uguale o superiore a 5, per difetto se inferiore) del numero totale dei dipendenti interessati da valutazione positiva nell'anno di riferimento;
 - la maggiorazione distribuita al personale avente diritto verrà portata in detrazione della quota totale del premio destinato alla performance individuale, con il medesimo criterio di ripartizione a carico dei rimanenti dipendenti.
8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla maggiorazione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il dipendente con la maggiore età anagrafica.
9. Per quanto riguarda i tempi della consegna della valutazione e le eventuali osservazioni si fa riferimento al sistema di rilevazione della performance.

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 14 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) e art. 15 comma 4 CCNL)

1. 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 organizzativa (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 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di

- risultato delle medesime P.O.;
- b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato è ripartito tra i responsabili in base alla rispettiva retribuzione di posizione. L'importo così determinato è rettificato proporzionalmente alla valutazione attribuita alla P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente;
 - c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
 - d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, si rinvia alla deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 17.05.2019;
 - e) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
2. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato. Nel caso la somma ecceda il 50% del Tabellare quest'ultima verrà ridotta proporzionalmente. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 15 - Principi 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. Le progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, e riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite nell'art. 16 del presente CCI.

Art. 16 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. In sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse decentrate, vengono definite le risorse, distinte per categoria, destinate alle nuove progressioni orizzontali, con prelevamento delle stesse dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018.
2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile del servizio personale - giuridico provvede alla redazione delle relative graduatorie sulla base della documentazione agli atti.
3. La valutazione è fatta sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **60% incidenza della valutazione:** Valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure. In caso di mancata

valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, la valutazione è da considerarsi pari a zero e la stessa concorre alla media del triennio. In ogni caso l'ammissione o la non ammissione alla selezione deve essere adeguatamente motivata.

- b. **40% incidenza esperienza maturata negli anni di riferimento:** Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti due per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di venti anni nel Comune di Galliera Veneta e punti uno per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di venti anni in altre Amministrazioni.
4. In caso di parità di graduatoria, la progressione economica è attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria; in caso di ulteriore parità al dipendente con l'anzianità di servizio maggiore; in caso di ulteriore parità al dipendente con la maggiore età anagrafica.
 5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a trentasei mesi e deve essere in servizio alla data di avvio del procedimento di selezione (data di pubblicazione dell'avviso).
 6. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
 7. Le graduatorie sono approvate dal Responsabile del servizio personale - giuridico e vengono portate a conoscenza mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Responsabile del servizio personale - giuridico e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Responsabile del servizio personale - giuridico, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi di concerto con i Responsabili P.O., nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
 8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Nel caso in cui un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica non si procederà al subentro del candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi nella medesima categoria.
 9. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 33%, con arrotondamento per eccesso, dei dipendenti dell'Ente, calcolata sui dipendenti in servizio alla data di decorrenza della progressione.
 10. 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 Responsabile del servizio personale - giuridico, 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. Tale principio si applica anche al personale assunto per mobilità ma non si applica al personale comandato da altre Amministrazioni.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 17 - 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.
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 esclusiva competenza del Responsabile di Area, di concerto con gli altri Responsabili e l'indennità è attribuita nei limiti della relativa quota di fondo destinata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di 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 o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, mantenendone la validità fino al rinnovo o decadenza, a cura del competente responsabile di Area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Eventuali economie derivanti dalla ripartizione delle risorse di ogni singolo istituto di cui al presente capo, confluiranno nel fondo relativo alla performance organizzativa ed individuale.
10. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo V trovano applicazione con effetto dal 1° gennaio 2019.

Art.18 Indennità condizioni di lavoro (art.7 comma 4 lett d) e art. 70 bis

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, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 5,00 al giorno;
- espletamento di attività disagiata per fattori da 1 a 5: euro 1,30 al giorno;
- espletamento di attività disagiata per fattore n. 6: euro 1,00 al giorno;
- espletamento di maneggio valori: vedi comma 3.C.

2. Le indennità di rischio e di disagio vengono liquidate mensilmente in misura base pari rispettivamente ad euro 100,00, euro 70,00 ed euro 20,00 con conguaglio periodico per l'esatta commisurazione ai giorni di effettivo svolgimento. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto:

3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio/attività disagiate e maneggio valori:

a) ATTIVITÀ A RISCHIO:

- 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.

Rientrano ad esempio, fra queste attività l'esecuzione di interventi di segnaletica stradale e l'esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione;

- 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.

b) ATTIVITÀ DISAGIATE:

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:

1 esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno (*orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale*),

2 esposizioni a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (*all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica*),

3. esposizioni a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità,

complessità o criticità (*difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale*);

4 esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (es. sostituzione personale assente per lunghi periodi, anche di qualifica superiore);

5 esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni gravose psichicamente e/o fisicamente quali svolgimento di pluriattività in uffici diversi dall'Area/Servizio di appartenenza, per periodi superiori al mese;

6 utilizzo a tempo parziale per funzioni e servizi in convenzione ad esclusione del personale titolare di posizione organizzativa e della polizia locale.

c) **MANEGGIO VALORI:**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

Economo comunale;

Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale ed a cui compete altresì la resa del conto della propria gestione da inviare alla Corte dei Conti.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza del singolo Responsabile di Area che attesta la sussistenza effettiva del presupposto legittimante l'attribuzione.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

- Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori in relazione al maneggio medio annuo di cassa:

- Fascia A) da € 5.000,00 fino a € 20.000,00 = euro 1,00 al giorno;
- Fascia B) Oltre € 20.000,00 = euro 1,50 al giorno.

- Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi.

Art. 19 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

1. Al personale al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni, e non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Si individua di seguito il compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno:
 - a. servizio esterno superiore al 60% della giornata lavorativa: € 2,00;
 - b. servizio esterno inferiore al 60% della giornata lavorativa: € 0,00;
4. La presente indennità:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (*a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi*);
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa e le giornate lavorative non impiegate in servizio esterno superiore al 60%.
5. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Area.

Art. 20 - Indennità di turno (art. 7, comma l e art. 23 del CCNL)

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani o su turni notturni e/o festivi.
2. In applicazione dell'art.7 comma l) del CCNL 21/05/2018 si concorda:
 - a. che il principio della distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni debba ritenersi correttamente applicato, in presenza di un rapporto di almeno 60% a 40% tra orario antimeridiano e pomeridiano nell'arco di due mesi;
 - b. che le assenze non incidono sulla programmazione e quindi sulla sussistenza del turno, ma rilevano solo ai fini della determinazione del valore dell'indennità da corrispondere, in quanto collegato al servizio effettivamente svolto;
 - c. che il cambio di turno non incide sul requisito dell'equilibrato avvicendamento, qualora sia disposto dal Comando/Distretto, sulla base di motivate esigenze di servizio.
 - d. che il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
3. In applicazione dell'art.7 comma z) del CCNL 21/05/2018, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art. 23 comma 8 stesso CCNL in materia di esenzione dal turno notturno:
 - per particolari patologie certificate a carico del dipendente;

- genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.23 del CCNL 21/05/2018.

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1 e 2 CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Area con provvedimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.
3. Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono riportate nella seguente tabella:

1. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso.
2. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara.
3. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro.
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile.
5. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive.
6. Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.).
7. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, ecc.).
8. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche.
9. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche.
10. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione.
11. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.
12. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni).
13. Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile.
14. Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale.
15. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).

4. L'importo dell'indennità di cui al comma 1, potrà essere per un minimo di € 500,00 fino ad un massimo di € 3.000,00. L'importo è determinato dal competente Responsabile applicando i seguenti criteri che identificano 3 gradi di responsabilità:

Svolgimento responsabilità nelle fattispecie di cui al comma 3 da n. 1 a n. 3	€ 500,00
Svolgimento responsabilità nelle fattispecie di cui al comma 3 da n. 1 a n. 5	€ 800,00
Svolgimento responsabilità nelle fattispecie di cui al comma 3 oltre n. 5	€ 3.000,00

5. L'importo è determinato dal competente Responsabile applicando i criteri al punto 4 ed è erogato al dipendente mensilmente, salvo conguaglio per cessazione o revoca

dell'incarico. Copia del provvedimento di attribuzione e di pesatura sarà consegnato al dipendente.

6. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del Ccnl 21/05/2018, si stabilisce la decorrenza da 01.01.2019 e la validità dei precedenti provvedimenti di attribuzione dell'anno 2019.
7. Nell'ottica di una uniformità di pesatura, i Responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
8. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:
 - a. personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
 - b. personale che svolga il ruolo di archivista informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
 - c. personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d. messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario.In tutte le fattispecie indicate al comma 8 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
9. Per le funzioni di cui al comma 8 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe ed elettorale, con delega completa
 - € 250,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe ed elettorale, con delega parziale
 - € 200,00 al personale dalla lett. b) alla d) del comma 7.
10. Le indennità di cui al presente articolo 21 non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
11. Le indennità di cui al comma 9 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.
12. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal primo giorno successivo alla stipula del presente CCI. Per le indennità attualmente in essere continuano la loro efficacia fino alla firma definitiva del presente contratto.

Art. 22 - Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, potrà essere attribuita una indennità di funzione. Nel caso in cui si verificasse l'esigenza, si provvederà a disciplinare la materia.

Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.

Art. 24 - COMPENSI ISTAT (art. 70-ter, CCNL 21.05.2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.
3. Per l'attività svolta nell'anno 2019 si confermano le modalità stabilite nel verbale del 18.09.2019.

Art. 25 - Lavoro straordinario (art. 7, c.4, lett. S) CCNL 21.05.2019

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore annue di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini, e garanzia dei servizi essenziali.
3. L'elevazione del limite di cui al comma 2 è fino ad un massimo complessivo di 250 ore, esclusivamente per i lavoratori coinvolti nelle criticità sopra elencate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.
4. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
5. L'ente si impegna, inoltre, a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a confrontarsi con le parti sindacali almeno due volte l'anno.

Art. 26 - Banca delle ore (Art. 38-Bis, CCNL 14.09.2000)

1. le parti concordano di istituire la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nella misura di 20 ore delle ore potenziali assegnate, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui all'articolo 29 del presente CCI (flessibilità oraria in entrata e uscita).

TITOLO III - DISPOSIZIONI VARIE

Art. 27 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.16 del presente CCI.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 28 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 29 - Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Le parti concordano di determinare una flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
2. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai essere considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
3. La fascia di flessibilità è determinata in 60 minuti, nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico dell'ufficio di appartenenza.
4. 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:
 - beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 3, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 26, ovvero sarà recuperato entro il trimestre successivo.
6. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione del precedente comma 3, deve essere recuperato nell'ambito dell'anno di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Art. 30 - Formazione e aggiornamento - art. 49 bis e 49 ter CCNL)

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in

materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 31 - Welfare integrativo (Art. 7 comma 4 CCNL 21.05.2018)

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.
2. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 CCNL 21/05/2018, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.
 - d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà.
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità dell'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 32 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.
3. Si confermano tutti i restanti istituti dei precedenti CC.CC.DD.II. ove compatibili.

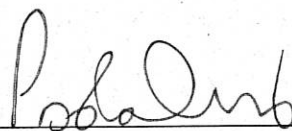
Galliera Veneta, **16 DIC. 2019**

Letto, confermato e sottoscritto:

Delegazione trattante di parte pubblica

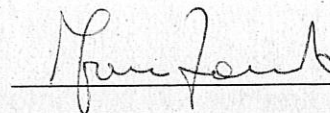
Dott. Orso Paolo – Presidente

Firma

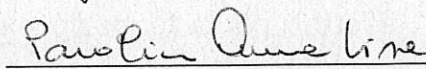


Delegazione trattante di parte sindacale

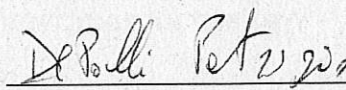
R.S.U. CISL FP – Zanardo Federica..... Firma



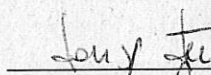
R.S.U. CISL FP – Parolin Anna Lisa..... Firma



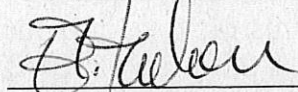
R.S.U. FP CGIL – De Polli Patrizio..... Firma



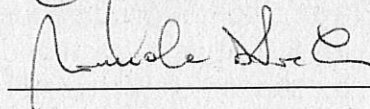
R.S.U. FP CGIL – Zen Loris..... Firma



CISL FP Furlan Ettore..... Firma



FP CGIL De Paolis Manuela..... Firma



16 DIC. 2019

COMUNE DI GALLIERA VENETA

**ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

ANNUALITA' ECONOMICA 2019

Handwritten signatures and initials:
- Top left: "Ten" (partially visible)
- Middle left: "Ave" (partially visible)
- Center: "UP" and "AI" (partially visible)
- Right: "M" (partially visible)
- Far right: "N" (partially visible)

COMUNE DI GALLIERA VENETA

PROVINCIA DI PADOVA

Contratto Collettivo Integrativo Esercizio 2019 – Parte Economica

In data **16 DIC. 2019**, presso la Sede del Comune di Galliera Veneta, si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, così composte:

- Il Presidente della delegazione di parte pubblica: Orso Paolo – Segretario Comunale ed i componenti della stessa;
- I Rappresentanti R.S.U. – Rappresentanze Sindacali Unitarie
- I Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CISL FPS e CGIL FP;

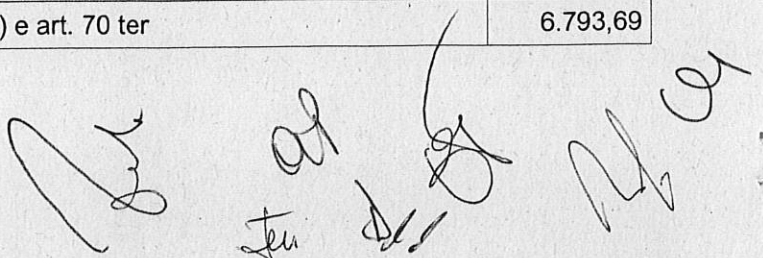
Le parti sottoscrivono il seguente CCI parte economica anno 2019, secondo la procedura prevista dagli art. 7, 8 e 9 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

Le risorse per l'anno 2019, vengono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali non applicati CCI	Importo
Indennità di comparto - CCNL 21.05.2018 art. 68 comma 1	9.613,56
Progressioni economiche orizzontali - CCNL 21.05.2018 art. 68 comma 1	27.061,54
TOTALE	36.675,10

Istituti contrattuali applicati CCI	Importo
Indennità condizioni di lavoro - CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2 lett. c) e art. 70 bis (rischio, disagio, maneggio valori)	3.517,50
Indennità di servizio esterno - CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2 lett. f) e art. 56 quinquies	972,00
Indennità di turno - CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2 lett. d) e art. 23	4.632,00
Indennità per specifiche responsabilità - CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2 lett. e) e art. 70 quiquies	9.233,36
Performance individuale	1.124,78
Performance organizzativa	2.624,49
Somme rinviate	0,00
TOTALE	22.104,13

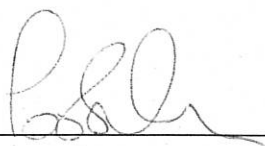
Istituti contrattuali applicati CCI	Importo
Compensi Istat - CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2 lett. g) e art. 70 ter	6.793,69



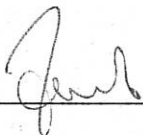
Letto, confermato e sottoscritto:

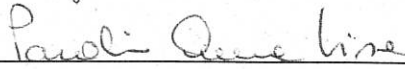
Delegazione trattante di parte pubblica

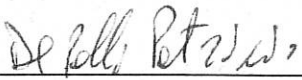
Dott. Orso Paolo – Presidente

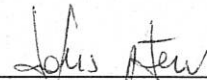
Firma 

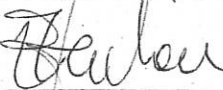
Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. CISL FP – Zanardo Federica Firma 

R.S.U. CISL FP – Parolin Anna Lisa Firma 

R.S.U. FP CGIL – De Polli Patrizio Firma 

R.S.U. FP CGIL – Zen Loris Firma 

CISL FP Furlan Ettore Firma 

FP CGIL De Paolis Manuela Firma 