



COMUNE DI CESSALTO
PROVINCIA DI TREVISO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2020-2022.

Il giorno 23 dicembre 2020, alle ore 14.30, presso il Comune di Cessalto si sono incontrati la delegazione trattante di parte datoriale, le OO.SS. e le R.S.U.:

per la parte datoriale:

dott.ssa Antonella Viviani
dott.ssa Marta Marcato

Per le R.S.U.

dott.ssa Concetta Castiello
Sabina Zamuner
Fabrizio Danzo

Per le OO.SS. in collegamento da remoto:

Stefano Vanin CGIL FP
Silvia Carraretto CISL FP

le parti, a seguito della trattativa svoltasi in data 11 e 18 novembre u.s. e dell'assemblea dei lavoratori svoltasi in data 16 dicembre u.s., sottoscrivono l'allegato CCI 2020-2022

parte datoriale:

Dott.ssa Antonella Viviani

Dott.ssa Marta Marcato

R.S.U.

Dott.ssa Concetta Castiello

Sabina Zamuner

Fabrizio Danzo

OO.SS.

Stefano Vanin CGIL FP allega dichiarazione di sottoscrizione

Silvia Carraretto CISL FP sottoscrive con firma digitale



COMUNE DI CESSALTO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2020 - 2022**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	5
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI	6
Art. 4 - Obiettivi e strumenti	6
Art. 5 - Informazione, confronto e organismo paritetico	6
Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa	7
Art. 7 - Assemblee sindacali	7
Art. 8 - Diritti e agibilità sindacali	7
Art. 9 - Sicurezza nei luoghi di lavoro	8
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	9
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	9
Art. 10 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate	9
Art. 11 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate	9
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	9
Art. 12 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	9
Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Organizzativa	10
Art. 14 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Individuale	11
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	13
Art. 15 - 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	13
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	13
Art. 16 - Principi generali	13
Art. 17 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	14
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	15
Art. 18 - Principi generali	15
Art. 19 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	15
Art. 20 - Indennità di servizio esterno	16
Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità	17
Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	18
Art. 23 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo	18
Art. 24 - Indennità di reperibilità	18
TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	19
Art. 25 - Elevazione limiti in materia di turni	19
Art. 26 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	19
Art. 27 - Criteri per la flessibilità d'orario	19

Art. 28 - Orario multiperiodale	20
Art. 29 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio	20
Art. 30 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	20
Art. 31 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche	20
Art. 32 - Turni di lavoro notturni	20
TITOLO IV - DISPOSIZIONI DIVERSE	21
Art. 33 - Telelavoro	21
Art. 34 - Banca delle ore	21

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 - con contratto di formazione.
2. Il presente contratto ha validità triennale ed è efficace con decorrenza dal 01.01.2020. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza del personale in servizio attraverso pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente.
3. E' fatta salva la determinazione, entro il 30 aprile, 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, in tal caso le parti concordano che verrà convocato apposito tavolo negoziale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI 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.

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 all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla 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 efficacia esclusivamente con riferimento alla fase precontenziosa condotta a livello sindacale.

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 e confronto (artt. 4 e 5 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, gli atti 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 costruttivamente 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.

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. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il responsabile di area.
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 delle 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.
5. I dipendenti individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di assegnazione in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Art. 9 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

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 prevedono gli artt.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.
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 "condizioni di lavoro".
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. 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 riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio
5. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
7. L'Amministrazione si impegna ad adeguarsi al protocollo quadro per la "prevenzione e sicurezza dei dipendenti pubblici" in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19, validato dal Comitato tecnico-scientifico e sottoscritto il 24.07.2020 con le OO.SS.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) attribuzione selettiva di una quota pari al 40% delle risorse destinate alla performance organizzativa sulla base del raggiungimento di obiettivi di gruppo e individuali e indicatori, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) attribuzione selettiva di una quota pari al 60% alle risorse destinate alla performance individuale in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento inoltre di un premio ad una parte limitata del personale.

Nelle more dell'approvazione del sistema di valutazione aggiornato tenendo conto della differenziazione tra performance organizzativa e performance individuale, le parti concordano che, con riferimento all'anno 2020, non verrà applicato il criterio di cui alle lettere e) e f) del presente articolo.

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) la performance organizzativa e 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 richiedono a proprio fondamento.
3. La valutazione del personale dipendente dovrà essere effettuata, di norma, entro il mese di marzo, al fine dell'erogazione dei relativi compensi entro il mese di maggio.

Art. 13 - 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, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente, tenuto conto dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,20, per la C a 1,30 e per la D a 1,50.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 120 giorni di calendario nel corso dell'anno.

Art. 10 - 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. 11 - 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. 10 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. 12 - 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. 11 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;

3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato, assunto a seguito di concorso, con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario e il personale a tempo indeterminato acquisito a seguito procedure di mobilità con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi prefissati durante il periodo di presenza in servizio;
 - d. assenze dovute a congedo obbligatorio di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi prefissati durante il periodo di presenza in servizio;
 - 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, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi prefissati durante il periodo di presenza in servizio;
 - 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.)
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
7. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
8. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1, 4 e 5 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 14 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b), art. 68, comma 2, lett. a) e art. 69, commi 1, 2 e 3, 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 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 nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,20, per la C a 1,30, per la D a 1,50.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro 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, assunto a seguito di concorso, con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario e il personale a tempo indeterminato acquisito a seguito procedure di mobilità con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
6. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto al comma 5 dell'articolo precedente.
7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
8. Ad un dipendente, appartenente alla categoria B, C e D, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, qualora consegua la valutazione non inferiore a 30/30, è riconosciuta una maggiorazione del 30% del premio correlato alla performance individuale, da calcolarsi sul valore medio pro capite dei premi correlati alla performance individuale, considerando il personale medio in servizio nell'anno e computando il personale a tempo parziale come unità intera. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

Esempio di calcolo:

Somme destinate alla performance individuale: residue di parte stabile € 15.000,00 + residue di parte variabile € 5.000,00 = € 20.000,00

Risorse residue	DESTINAZIONE	Performance organizzativa (50%)	Performance individuale (50%)
STABILI (€ 15.000,00)	Incentivazione performance	7.500,00	7.500,00
VARIABILI (€ 5.000,00)	Incentivazione performance	2.500,00	2.500,00
TOTALE		10.000,00	10.000,00

Valore medio pro capite delle risorse destinate alla performance individuale:
 € 10.000,00/n.dipendenti (es. 13) = € 769,23

Maggiorazione del 30% della quota pro capite: € 230,77 (€ 769,23x30%)

Importo totale della maggiorazione, supponendo che siano n. 3 i dipendenti che ne beneficiano:
 230,77x3= € 692,31

€

La quota delle risorse destinate alla performance individuale dovrà essere decurtata di € 692,31, da distribuire solo ai 3 dipendenti che beneficiano della maggiorazione art. 69 CCNL (€ 10.000,00-€ 692,31= € 9.307,69).

9. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 22 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 15 - 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) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, tenuto conto delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico e degli obiettivi assegnati, in base al sistema di valutazione adottato dall'Ente.
3. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
4. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo la seguente correlazione:
del 5% da euro 500,00 ad euro 1.999,00 di compenso accessorio percepito
del 10% da euro 2.000,00 ad euro 3.999,00 di compenso accessorio percepito
del 30% da euro 4.000,00 ad euro 5.999,00 di compenso accessorio percepito
del 40% da euro 6.000,00 ad euro 7.999,00 di compenso accessorio percepito
del 60% oltre 8.000,00 di compenso accessorio percepito.
5. 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. 16 - 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, tenendo presente anche l'aspetto delle conoscenze (il sapere) e le capacità tecniche (capacità di svolgere le attività lavorative attribuite con la perizia necessaria) del dipendente.

Art. 17 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, la cui entità verrà valutata annualmente.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita ed aver conseguito un punteggio di valutazione di almeno 24/30 in ogni annualità.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente acquisito tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. L'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma e pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D, P.O. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.
6. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la disciplina dell'ente di appartenenza. Qualora nell'arco dell'anno solare il dipendente abbia svolto la propria attività sia per l'ente di appartenenza che non, la valutazione finale è il risultato della media delle singole valutazioni tenendo conto del periodo lavorativo riguardante ciascun Ente.
7. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità presso l'Ente nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
8. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse sono destinate alla produttività collettiva.

9. Nel caso in cui il rapporto di lavoro subordinato si risolva 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.
10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

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

Art. 18 - Principi generali

1. 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.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di servizio.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. 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 responsabile di servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. 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.

Art. 19 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL e per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate nei seguenti importi:
 - euro 2 al giorno per attività disagiate
 - euro 3 al giorno per attività esposte a rischi e pertanto pericolose per l'integrità personale.

3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2020.
5. Vengono individuate le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
 - a) 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. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Ad esempio attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.).
 - b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per l'integrità personale: utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, attività che comportano esposizione a rischi di inalazioni di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute.
 - c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:
 1. Economo comunale;
 2. Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati nel corso del mese, nei termini seguenti:
 - euro 1 al giorno per maneggio annuale di valori di cassa fino ad € 5.000,00
 - euro 1,5 al giorno per maneggio annuale di valori di cassa superiore ad € 5.000,00
6. Gli oneri per la corresponsione delle indennità del presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate.

Art. 20 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)

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 ad euro 2,00.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno almeno per il 75% del debito orario giornaliero.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio.

vizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto decentrato.

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

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili di servizio in stretta correlazione con i criteri diretti alla concreta organizzazione del lavoro, all'ottimale organizzazione degli uffici e dei servizi, alla razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Le fattispecie alle quali i responsabili di servizio dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) svolgimento di funzioni informatiche che implica anche la gestione di relazioni con interlocutori esterni di natura comunicativa e di confronto per la soluzione di problematiche informatiche;
 - b) svolgimento della fase istruttoria che comporta una valutazione comparativa di interessi di soggetti giuridici diversi, pubblici e/o privati, qualificando il procedimento come complesso.
3. L'importo dell'indennità è quantificata dall'ufficio personale a seguito dell'atto di conferimento d'incarico, contenente l'espressa indicazione di una delle fattispecie di cui al comma precedente, tenuto conto di tutti gli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo e della quota delle risorse decentrate annualmente destinata allo scopo, nella misura massima complessiva di € 5.000,00.
4. Ai fini dell'attribuzione dell'incarico si applica il criterio della prevalenza della funzione esercitata, escludendo il cumulo delle condizioni sopra indicate.
5. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
6. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi alla fine dell'anno.
8. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete al personale a cui sono conferite con atto formale scritto le funzioni di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, riconoscendo per le tre deleghe l'indennità annua lorda di € 350,00;
9. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra loro solo nel caso in cui siano correlate a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.
10. 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.

Art. 22 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e contenuti negli atti regolamentari o attuativi.
3. Al singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi di cui all'art. 18 c. 1 lettera h) del CCNL, si applica la previsione dell'art. 15, comma 4, del presente contratto decentrato integrativo relativamente al premio ad esso astrattamente spettante.
4. Le economie di cui al comma 3 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.

Art. 23 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

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

Art. 24 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

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. L'indennità in oggetto compete al personale addetto all'ufficio di stato civile di volta in volta individuato nei limiti di un'unità, reperibile nei giorni festivi e limitatamente ai casi di almeno due festività consecutive.
3. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio.

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI LE MODALITA' TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 25 - Turnazioni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)

1. Le parti danno atto che nell'ente non sussistono allo stato esigenze organizzative da rendere necessario l'orario di lavoro su turni.
2. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, correlate anche all'attivazione di nuove attività o servizi, potrà prevedere una modifica della presente disposizione e istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
3. Le parti quindi si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 26 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Tenuto conto dell'attuale utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti dell'ente nonché dei limiti normativi che impediscono assunzioni a copertura dei posti di lavoro eventualmente trasformati, con conseguenti riflessi negativi sull'organizzazione, le parti individuano le seguenti gravi e documentate situazioni familiari/personali per elevare del 10% il contingente dei rapporti a tempo parziale:
 - a) essere dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - b) essere familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti.

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

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria nei seguenti termini:
 - a) rispetto all'orario di ingresso trenta minuti in anticipo e conseguente uscita di trenta minuti in anticipo;
 - b) rispetto all'orario di ingresso trenta minuti in posticipo di entrata e conseguente trenta minuti di posticipo in uscita.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di servizio 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 trenta minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria;

- e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.
3. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente. Eventuali ritardi dovuti a causa di forza maggiore dovranno essere recuperati entro la giornata lavorativa.
 4. La flessibilità deve comunque essere recuperata nell'ambito del mese di maturazione dell'eventuale debito orario e non sono possibili in nessun caso cumuli di più giornate.

Art. 28 - Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 25 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 29 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

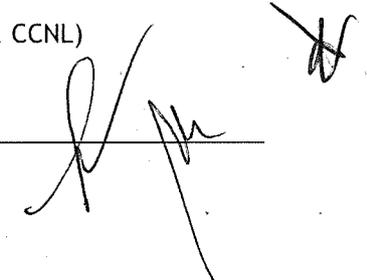
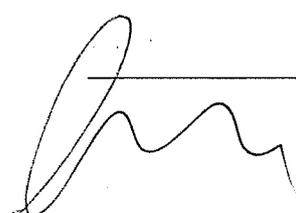
Art. 30 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

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

Art. 31 - Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 32 - Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)



1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 27, comma 4, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa - a richiesta - essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 33 - Lavoro agile

1. Il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa. Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificatamente individuate, tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria. Il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto e svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro. In ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal Responsabile, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità. Nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile, svolta senza l'individuazione dei fasce di contattabilità, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il responsabile monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare quanto previsto dal presente articolo, qualora intervengano disposizioni in materia a livello nazionale.

Art. 34 - Banca delle ore

1. Le parti si impegnano a valutare l'istituzione della banca delle ore prevista dall'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000.

FUNZIONE
PUBBLICA



TREVISO via Dandolo 9 31100
TV – tel. 0422409225 – fax 0422409224 –
flfp@cgiltreviso.it –
fp.dstrapiave@cgiltreviso.it

FEDERAZIONE
LAVORATORI
FUNZIONE PUBBLICA
TREVISO

Treviso, 23 dicembre 2020

COMUNE di CESSALTO

via e-mail

Oggetto: CCDI triennale :-

Attraverso la presente visti e letti gli accordi indicati in oggetto ed essendo impossibilitato alla sottoscrizione telematica per guasto linea telematica e per l'impossibilità a recarmi fisicamente in altro luogo causa restrizioni COVID 19, **sottoscrivo formalmente** la documentazione allegata.

FP CGIL Treviso
Ercole – Stefano Vanin