

COMUNE DI MEOLO
Città Metropolitana di Venezia

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO
DEL PERSONALE DIPENDENTE

PARTE GIURIDICA 2019-2021



Art. 1
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018, e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 165/2001, disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa e si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Meolo, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questo ultimo con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, per la parte giuridica, ha durata triennale con decorrenza dalla data di sottoscrizione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e validità fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Il presente contratto disciplina:
 - la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1;
 - l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
 - i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
4. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto in data 21.05.2018.



5. l'Amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro e non oltre il 30 giugno.

Articolo 2
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, di norma, in occasione della stipula dell'accordo relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale 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, con un preavviso di almeno 10 giorni sulla data di indizione dell'incontro.

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

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro, entro 15 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola in discussione.
2. 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.

Articolo 4
Relazioni sindacali - obiettivi e strumenti

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 e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, al fine di migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale del personale.



2. Le modalità e le materie oggetto di confronto sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.
3. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.2018.

Art. 5
Importo del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018
e ripartizione delle somme disponibili

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione che procederà applicando i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Del provvedimento viene data informazione alla parte sindacale.
Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.
3. Secondo quanto previsto dall'art. 67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo l'Ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura...) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 6
Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68 comma 1 del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - premi correlati alla performance organizzativa
 - premi collegati alla performance individuale
 - indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14.09.2000
 - compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies
 - indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater



- compensi previsti da disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 67 comma 3 lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter
 - compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000
 - progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 35% alla performance individuale e per il 65% alla performance organizzativa, così come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL 21.05.2018.
 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.
 4. Gli importi non destinati, a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile, costituiscono economie di bilancio.

Art. 7
Performance organizzativa ed individuale - produttività

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa sono stabilite annualmente in sede di contrattazione integrativa e verranno erogate sulla base di progetti di miglioramento dei servizi e della produttività contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano triennale della performance e indicanti gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, le modalità di verifica. L'erogazione avverrà solo a seguito dell'accertamento dei risultati raggiunti sulla base delle risultanze contenute nella relazione annuale sulla performance validata dal Nucleo di Valutazione. L'importo spettante a consuntivo sarà determinato in percentuale al grado di realizzazione del progetto accertato dal Nucleo di Valutazione e la suddivisione fra i dipendenti che hanno partecipato al progetto sarà disposta dal Responsabile di Settore, in base all'apporto di ciascuno al raggiungimento dell'obiettivo.
2. In sede di contrattazione integrativa viene, altresì, annualmente stabilito l'importo destinato alla performance individuale.
3. I macro elementi che determinano la misurazione e la valutazione della performance individuale sono:
 - grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al singolo dipendente sia in termini di performance dell'unità organizzativa di appartenenza che di obiettivi individuali o di gruppo;
 - comportamento organizzativo del singolo dipendente inteso come competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.
4. **Alla performance individuale è annualmente destinata una quota pari al 35% delle risorse di parte variabile di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21.5.2018 ad esclusione delle lettere c), f) e g) di tale comma.**

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nel limite del 10% del personale dell'Ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 60. Per il rispetto del limite del 10% del personale valutato, nel caso di pari merito sarà presa in considerazione la media delle valutazioni dell'ultimo triennio dei dipendenti interessati.

5. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 120 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.
7. 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:
 - congedo ordinario;
 - permessi sostitutivi delle festività sopresse;
 - assenze dovute a congedo di maternità o paternità;
 - permessi di cui alla Legge 104/1992, art. 33;
 - assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - congedi per le donne vittime di violenza;
 - permessi sindacali retribuiti;
 - giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purchè non compresi in più ampi periodo di assenza (malattia, congedo parentale, ecc)
 - permessi per donazione sangue e midollo osseo.
8. La valutazione dovrà essere effettuata, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque contestualmente alla valutazione dei dipendenti titolari di Posizioni organizzative effettuata dall'Organismo di Valutazione.
9. Nel caso in cui il dipendente non concordi con la valutazione potrà, nel termine di 10 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, inoltrare ricorso presentando le proprie controdeduzioni ed osservazioni al Nucleo di Valutazione.

La eventuale fase di contenzioso dovrà esaurirsi entro i successivi 30 giorni dall'avvio del contenzioso stesso.

10. I compensi collegati alla produttività saranno erogati con le retribuzioni del primo mese utile successivo all'accettazione delle schede di valutazione e rimarranno, invece



6  / .   

sospesi nella misura della quota teorica del 100% individuale per i ricorrenti, fino alla conclusione delle procedure di cui sopra.

11. Eventuali compensi non corrisposti al termine della procedure collegate al contenzioso saranno riportati come residui all'anno successivo e destinati alle medesime finalità del presente articolo.

Art. 8
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria
(Art. 16 CCNL 21.05.2018)

1. La progressione economica orizzontale consiste nell'acquisizione di una posizione economica più elevata nell'ambito della categoria di appartenenza. A differenza della produttività, riflette un aumento di merito e di capacità lavorativa irreversibili, che vengono riconosciute nell'arco della vita lavorativa e per questo deve basarsi su una valutazione più ampia rispetto a quanto prodotto in un unico anno lavorativo.
2. Le progressioni sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione ed in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che in questa sede si fissa in una **percentuale non superiore al 30% dei dipendenti che possiedono i requisiti** con esclusione dal computo del personale già transitato nella categoria economica massima.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi, per qualunque categoria di appartenenza.
4. Il dipendente, di qualunque categoria, assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo aver maturato almeno 36 mesi di servizio presso l'Ente.
5. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio, ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente.
6. A decorrere dal 01.04.2018 è stata introdotta una nuova posizione di progressione economica in tutte le categorie: D7, C6, B8, A6.
7. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale. Individuato il budget per ciascuna categoria, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso di economie, le stesse saranno destinate alla produttività collettiva.



7

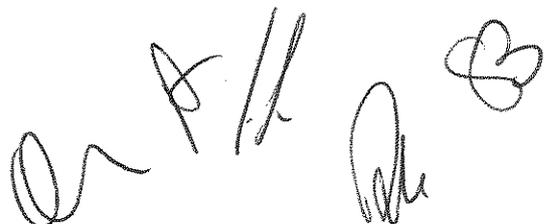


8. L'effettiva attribuzione della progressione avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è attivato l'istituto.
9. I criteri generali per le progressioni economiche sono disciplinati dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018. I criteri specifici e le procedure per l'ammissione vengono definiti con i seguenti criteri:

80% valutazione individuale
20% esperienza acquisita

Art. 9
Indennità condizioni di lavoro
(art.70 bis del CCNL 21.05.2018)

1. L' "indennità condizioni di lavoro", disciplinata dall'art.70 bis del CCNL 21.05.2018, è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Ai fini del presente contratto s'intende per **attività disagiata** un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente variabile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).
La chiamata in servizio giornaliera viene stabilita nel limite massimo di € 10,00.
3. Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti esposizione al **rischio** le seguenti tipologie:
 - prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
 - svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che per le caratteristiche degli stessi o per le sostanze presenti o impiegate sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;
 - prestazioni di lavoro che comportano contatto con materiale insalubre, rifiuti, sostanze corrosive, resti cimiteriali potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente.



4. La misura delle indennità giornaliere di cui sopra è definita come segue:

disagio	basso	€ 1,00	rischio	basso	€ 1,00
disagio	medio	€ 1,60	rischio	medio	€ 1,60
disagio	alto	€ 2,00	rischio	alto	€ 2,00

La misura del rischio viene effettuata dal RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione) di concerto con il RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

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

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro.

6. L'erogazione dell'indennità di rischio e disagio al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente a consuntivo, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile del Settore.

7. Sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti **maneggio valori** quelle che comportano maneggio di valori in via "continuativa", quindi l'indennità è attribuibile solo ed esclusivamente a quei dipendenti che, ordinariamente, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, prestano tale servizio.

Tale indennità sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

Per attività di maneggio valori si intende quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari. Per valori devono intendersi non solo il denaro contante ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher, ecc. Non sono invece riconducibili alla fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

La misura dell'indennità per maneggio valori, da conferire al personale non titolare di posizione organizzativa, con funzioni di "agente contabile", è definita come segue:

- media mensile di valori di cassa maneggiati da € 0,00 a € 500,00 : € 1,00 giornalieri
- media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 500,00 : € 1,50 giornalieri

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai



rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e dalla certificazione del Responsabile del Settore che attesta i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.

9. Le indennità previste dal presente articolo hanno decorrenza dal 01.01.2019.

Art. 10
Indennità di turno e reperibilità
(art. 23 del CCNL 21.05.2018)

1. L'Indennità di turno è disciplinata dall'art. 23 del CCNL 21.05.2018.
2. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione del turno.
3. Al fine di compensare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 06,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari di cui all'art 27 comma 4 può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne in stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento della prestazione; relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

Art. 11
Compensi per specifiche responsabilità
(all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C, D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 2.400,00 lordi annui.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità dovranno essere individuate esclusivamente dai responsabili di settore. E' indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con atto scritto del Responsabile di settore.
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.



Si individuano le seguenti particolari responsabilità:

- a) Responsabilità di procedimenti amministrativi - apposizione del parere istruttorio sulle proposte determinative.
 - b) Responsabilità di procedimenti amministrativi - apposizione del parere istruttorio sulle proposte deliberative.
 - c) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione nell'ambito dei sistemi informativi.
 - d) Responsabilità di sistemi relazionali complessi e svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
 - e) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso.
 - f) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara.
 - g) 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.).
 - h) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche.
 - i) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione, con delega specifica.
 - l) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile.
 - m) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.
3. Il permanere delle condizioni che ha determinato l'attribuzione della specifica responsabilità sarà riscontrata con cadenza periodica e la l'attribuzione della indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale, previa valutazione e idonea certificazione attestante l'effettivo esercizio in termini positivi.
4. L'importo di ciascuna specifica responsabilità deriverà dal seguente rapporto:
- a) importo complessivo a disposizione (dividendo), al netto delle risorse destinate al pagamento delle specifiche responsabilità di cui alla lettera i) dell'art. 17, comma 2, CCNL 1.4.1999;
 - b) numero complessivo delle responsabilità assunte tra tutto il personale affidatario (divisore);
 - c) il quoziente, arrotondato per difetto alle decine di euro, moltiplicato per il numero di responsabilità, determina il compenso spettante.

Esempio:

Dividendo = € 5.000 - n. tot. responsabilità affidate = 9 (A=3 resp.- B=2 resp. - C=2 resp. - D= 1 resp. - E= 1 resp.)

$€ 5.000/9 = € 555,56$ arrotondato a € 550,00 (valore di ogni singola responsabilità)

A	€ 550,00 X 3 = € 1.650,00
B e C	€ 550,00 X 2 = € 1.100,00
D e E	€ 550,00 X 1 = € 550,00

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per ciascuna specifica responsabilità.
6. L'erogazione delle indennità sarà effettuata a consuntivo per l'esercizio di riferimento.
7. In sede di contrattazione decentrata annuale le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Responsabile del Settore provvederà al riparto nell'ambito dell'area di competenza, sulla base dei criteri sopraindicati.
8. Le parti concordano che, quanto previsto dal presente articolo, ha natura sperimentale per l'anno 2019.

Art. 12
Compensi per specifiche responsabilità
(all'art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018)

1. Una indennità massima di € 350,00 annui lordi può essere riconosciuta al lavoratore non incaricato di posizione organizzativa per compensare:
 - a) specifiche responsabilità attribuite con atto formale e derivanti dalle qualifiche di **Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale e Responsabile dei tributi.**
 - b) compiti e responsabilità affidati agli archivisti informatici e addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.
 - c) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai **messi notificatori.**
2. E' indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge.
3. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, successivamente alla maturazione del diritto. E' proporzionata 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).

Art. 13
Indennità di funzione e indennità di servizio esterno
(art. 56 sexies e art. 56 quinquies CCNL 21.05.18)

1. Al personale della polizia locale inquadrato in categoria C o D, non titolare di posizione organizzativa, che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento di incarico adeguatamente motivato, è possibile riconoscere una indennità di massimo € 2.400,00.
2. La presente indennità sostituisce per il personale della Polizia locale l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 da corrispondere per 12 mensilità ed è:
 - cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;



- cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies
3. Al personale che, **in via continuativa**, effettua servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera il cui importo va da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00. Tale indennità è commisurata alle giornate di **effettivo svolgimento di servizio esterno per l'intero orario lavorativo** e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
 4. L'indennità è quantificata in € 1,00 al giorno.
 5. Il comandante della Polizia Locale dovrà attestare mensilmente il totale delle giornate in cui è stato svolto il servizio esterno nel rispetto dei criteri di cui al comma 3 del presente articolo.
 6. Gli oneri per la corresponsione delle indennità sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL.

Art. 14

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale – incentivo funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. 50/16

1. I criteri generali per l'attribuzione dei compensi incentivanti le "funzioni tecniche" disciplinate all'art. 113 del D.Lgs.50/2016, sono definiti nel Regolamento che sarà adottato secondo quanto previsto dal comma 3 del citato art. 113.

Articolo 15

**Titolari di posizione organizzativa
Indennità di posizione**

1. Il trattamento economico accessorio del personale inquadrato nella categoria D, titolare di posizione organizzativa, è composto dalla retribuzione di posizione, che varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per 13 mensilità, e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'art. 14 comma 2 del CCNL 21.05.2018 prevede, nelle ipotesi considerate nell'art. 13 comma 2 lett. a) e b), la possibilità di conferimento di incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D. In tale ipotesi l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00.







3. Gli incarichi di posizione organizzativa, in assenza di ruoli dirigenziali, sono attribuiti con Decreto del Sindaco nel rispetto di quanto previsto dal citato CCNL.
La graduazione della retribuzione di posizione è determinata in relazione ai parametri di pesatura indicati nel "Regolamento per la definizione della responsabilità di posizione organizzativa".
4. Negli atti di conferimento è stabilita la retribuzione di posizione attribuita, nel rispetto delle fasce individuate dal nucleo di valutazione. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo di tre anni con possibilità di rinnovo con provvedimenti espliciti.
Tali incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della prestazione individuale. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione.
5. L'orario di lavoro delle posizioni organizzative dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato a consentire il buon andamento del servizio comunale di competenza.
Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche prestando servizio in ore aggiuntive.
Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o recuperi orari, con le sole eccezioni previste dall'art. 18 del CCNL 2018.

Articolo 16
Titolari di posizione organizzativa
Retribuzione di risultato

1. **La retribuzione di risultato**, nei limiti delle risorse disponibili, è erogata successivamente all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi, delle competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
- istituzione di più fasce di valutazione;
 - erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
2. Con riferimento all'art. 15 del CCNL 21.05.2018 viene destinata alla retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, la quota del 18% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative previste nel Comune di Meolo.



3. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di 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. La misura di tale importo potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione di tali percentuali, l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

Articolo 17
Disciplina del lavoro straordinario

1. L'Amministrazione Comunale si impegna a determinare annualmente il budget orario dei vari settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali o organizzazioni sindacali.
2. Si precisa che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile del settore e dovrà essere debitamente motivata.
3. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.

Articolo 18
Assenze utili

Ai sensi del comma 5, dell'art. 71 del D.L. 112/2008 si precisa che le assenze dal servizio non sono equiparate alle presenze ai fini della distribuzione del fondo per la contrattazione integrativa, ad eccezione delle assenze per:

- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze dovute a congedo di maternità o paternità;
- permessi di cui alla Legge 104/1992, art. 33;
- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenza;
- permessi sindacali retribuiti;
- giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purchè non compresi in più ampi periodo di assenza (malattia, congedo parentale, ecc).
- congedo ordinario.



Articolo 19
Disciplina buoni pasto

1. Il buono pasto viene erogato per ogni rientro pomeridiano obbligatorio che abbia durata superiore a 2 ore, con una pausa dall'attività lavorativa del mattino non inferiore a 30 minuti e non superiore a due ore.
2. Per ogni rientro supplementare, effettuato per completamento orario o per straordinario solo in via eccezionale, il buono pasto viene erogato se la prestazione giornaliera è di almeno 7 ore e 30 minuti di servizio effettivo di lavoro, con una pausa dall'attività lavorativa del mattino non inferiore a 30 minuti e non superiore a due ore.

Articolo 20
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Fermo restando che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui si è maturato.
3. La flessibilità concordata è di massimo 60 minuti, solo in estensione, in ingresso. Ad esempio:

Orario di lavoro: 07.30 - 13.30 - Flessibilità: 07.30/08.30 - 13.30/14.30

Permane la flessibilità in anticipo e posticipo, di massimo 30 minuti, in uscita.

4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 21
Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. La parte pubblica conferma di voler proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, per il pieno rispetto delle vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare all'Amministrazione, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvedere alla sua tempestiva sostituzione in caso di cessazione dall'incarico.



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

In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018, in occasione di iniziative organizzate da privati, i servizi aggiuntivi effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le prestazioni siano effettuate in un giorno festivo o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata pari a quella della prestazione resa. Il costo del riposo compensativo è ascrivere anch'esso interamente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.

Articolo 23
Assemblee e permessi sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.
2. La convocazione delle assemblee, la sede, l'orario e l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale con almeno 5 giorni di preavviso rispetto alla data individuata.
3. L'Amministrazione fornisce i locali idonei 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.
4. 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.
5. Le RSU 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 04.12.2017.
6. Le RSU comunicano con congruo anticipo all'ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali indicando la tipologia di permesso richiesta.

Articolo 24
Welfare integrativo

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.


17

Articolo 25
Disposizioni finali

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal 01.01.2019.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamenti vigenti

Letto, confermato e sottoscritto, li 08 ottobre 2019

La delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott. Pierfilippo Fattori - Segretario comunale



La delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL - FP

Franca Vanto

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL - FP

Carlo Alzetta

R.S.U.

Luca Sutto

Roberta Rossi

Silvia Beni

