

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2019 - 2020 - 2021 E DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNUALITA' ECONOMICA ANNO 2019

Premesso che:

- a) in data 26/11/2019 è stata approvata l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il triennio 2019-2020-2021, comprensivo dell'allegato B) indicato nell'art. 21-bis, "Regolamento comunale di Bovolone (VR) recante la disciplina delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL del comparto funzioni locali, sottoscritto il 21/05/2018";
- b) in data 26/11/2019 è stata approvata l'ipotesi di utilizzo del fondo del personale non dirigente per l'annualità economica anno 2019;
- c) con nota prot. n. 32991 del 06/12/2019 è stata trasmessa al Collegio dei revisori l'ipotesi soprarichiamata accompagnata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria per il rilascio della prescritta certificazione a sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- d) con Verbale n. 20A/2019 del 16/12/2019 pervenuta al protocollo generale in medesima data al n. 33939, il Collegio dei Revisori ha rilasciato il parere favorevole;
- e) la Giunta Comunale con deliberazione n. 143 del 19/12/2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI normativo 2019 - 2020 - 2021;

In data 30/12/2019 nella sede del COMUNE DI BOVOLONE il Presidente della Delegazione Trattante e la delegazione sindacale sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo 2019 - 2020 - 2021 del personale non dirigente e per l'annualità economica 2019.

Presidente delegazione di parte pubblica

Presidente Cacciolari Marco Responsabile di P. O. Settore Risorse Umane

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U.:

Bellotti Susanna

Coltro Elena

Mantovani Lisa

Moroni Mirko

Santinato Cristian

CSA

Cavedini Nicola

CGIL

De Pasquale Antonio

CISL

Olivato Maurizio

UIL

Perale Simone

Il Presidente richiama quanto già sottoscritto nella preintesa.

Il rappresentante territoriale CGIL e CSA comunicano di non volere sottoscrivere il presente CCDI per la mancata risposta alle richieste presentate di destinare risorse per effettuare le PEO con l'annualità 2019, e al mancato riscontro al tentativo di conciliazione.

Rsu Mantovani richiama l'avvenuta sottoscrizione da parte di tutti i rappresentanti sindacali della preintesa.

Il Presidente fa presente che la richiesta di conciliazione è stata presentata a ridosso della sottoscrizione del contratto, mentre per le PEO, sottolinea che la modifica dei criteri inserita nel nuovo CCDI non rendeva possibile l'applicazione degli stessi in modo retroattivo a valere dal 1/1/2019, evidenzia inoltre che non sono state stanziare risorse per le PEO. Dà lettura del

precedente verbale del 13/12/2019, nel quale era stato comunicato che l'istituto delle PEO troverà applicazione dal 01/01/2020.

RSU riferisce che 35 dipendenti hanno spontaneamente comunicato ai rappresentanti di sottoscrivere l'accordo.

I rappresentanti territoriali comunicano di condividere la parte normativa triennale, ma non la parte economica relativa all'anno 2019.

Le parti, che sottoscrivono il presente verbale:

- approvano e sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il triennio 2019 - 2020 - 2021, comprensivo dell'allegato indicato nell'art. 21-bis, "Regolamento comunale di Bovolone (VR) recante la disciplina delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL del comparto funzioni locali, sottoscritto il 21/05/2018";

- prendono atto dell'ammontare delle risorse per l'anno 2019 predisposte dal responsabile del servizio Risorse Umane in applicazione degli indirizzi della Giunta Comunale, con determinazione n. 488 del 10/10/2019, in modo definitivo compresa la parte variabile avente caratteristiche di eventualità e variabilità che sono evidenziate nell'allegato A) alla presente ipotesi di accordo;

- prendono atto del riepilogo del fondo per il trattamento accessorio anno 2019 pari a complessivi €. 379.220,98 nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

Ritenuto di approvare i seguenti istituti correlati con l'organizzazione del lavoro:

- fattispecie di cui all'art. 24 del CCNL (reperibilità) – pagamento delle prestazioni eseguite dagli addetti dell'ufficio anagrafe ed attivazione del nuovo servizio del personale esterno dopo l'approvazione di apposito regolamento;
- fattispecie di cui all'art. 56 quinquies del CCNL (indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale), pagamento al minimo contrattuale pari ad € 1/giorno dal 01/01/2019;
- fattispecie di cui all'art. 56 sexies del CCNL (indennità di funzione del personale della Polizia Locale), pagamento dalla data di emissione dei provvedimenti di individuazione;
- fattispecie di cui all'art. 70 bis del CCNL (indennità di rischio, disagio, maneggio valori), pagamento al minimo contrattuale pari ad € 1/giorno dal 01/01/2019;
- fattispecie di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 (specifiche responsabilità) – pagamento dalla data di emissione dei provvedimenti di individuazione;
- fattispecie di cui all'art. 70 quinquies, comma 2 (specifiche responsabilità) – pagamento dal 01/01/2019 per le seguenti figure:
 - o Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe € 250,00 annui
 - o Ufficiale Elettorale € 250,00 annui elevati ad € 350,00 se svolge anche le funzioni di cui al punto precedente;
 - o Responsabile dei Tributi € 250,00 annui;
 - o Archivistico informatico € 250,00;

Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.

Ritenuto inoltre di:

- a) dare atto che la liquidazione degli incentivi per le funzioni tecniche e per gli accertamenti IMU - TARI troveranno applicazione dall'approvazione degli appositi regolamenti;
- b) destinare a sensi dell'art. 56 quater, comma 1, lett. C), ex art. 15 comma 5 la somma di €. 6.000,00 per il miglioramento dei servizi esistenti. I servizi interessati sono:
 - il settore della Polizia Locale che sono in gestione associata con altri enti. L'obiettivo è di dare maggior servizio sul territorio con la programmazione di servizi serali al fine di garantire maggiore tutela del patrimonio pubblico,

incremento dei veicoli controllati con la strumentazione in dotazione (misuratori di velocità, etilometro) che consente una riduzione dei sinistri sul territorio dei comuni in convenzione oltre alla predisposizione di servizi mirati al controllo sull'immigrazione. L'importo assegnato è di €. 6.000,00;

- c) destinare la somma di €. 125.205.,56 alla produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione, approvato con delibera di G.C. n. 116 del 10/10/2012. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance. I Responsabili compilano le apposite schede finalizzate alla valutazione degli obiettivi e dei comportamenti dei singoli dipendenti a loro assegnati secondo le modalità contenute nel vigente sistema permanente di valutazione. In caso di limitata presenza in servizio del dipendente a tempo indeterminato nell'anno di riferimento, il Responsabile è chiamato a considerare comunque la prestazione resa, in tutti i casi in cui è possibile disporre di elementi, anche parziali, ma sufficienti all'esame dei fattori contenuti nella scheda di valutazione. Qualora l'assenza sia tale da impedire la valutazione, il Responsabile comunica per iscritto al dipendente la mancata valutazione e le relative motivazioni. Nell'assenza non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale ai sensi dell'art. 9 comma 3 del D. Lgs. 150/2009. Nelle ipotesi di assenze sopraspecificate, qualora nell'anno di riferimento il dipendente non sia mai stato presente e quindi non abbia partecipato ad obiettivi di performance, il Responsabile dovrà valutare l'aspetto comportamentale riferendosi alla valutazione conseguita nel biennio precedente. Per partecipare all'erogazione del salario accessorio la valutazione in ogni caso, deve essere pari almeno a 60/100.
- d) destinare ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 14.09.2000 l'importo di €. 50,00 per il rimborso delle spese di notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria. Quota destinata al messo notificatore.
- e) destinare l'importo di €. 1.000,00 per l'indennità in orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno regolato dal contratto.
- f) nell'annualità 2019 non è prevista l'applicazione dell'istituto delle Progressioni Economiche Orizzontali, ma troverà applicazione con il prossimo accordo economico a valere dal 01/01/2020.
- g) eventuali economie derivanti dall'applicazione delle indennità collegate con l'organizzazione del lavoro rispetto alle somme stanziare confluiscono nel fondo per la produttività collettiva.

Tutto ciò premesso le parti sottoscrivono definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo per il triennio 2019 - 2020 - 2021 del personale non dirigente, comprensivo dell'allegato indicato nell'art. 21-bis, "Regolamento comunale di Bovolone (VR) recante la disciplina delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL del comparto funzioni locali, sottoscritto il 21/05/2018".

Il presente accordo, ha validità per l'annualità 2019, per la parte economica.

Visto, letto e confermato, 30 dicembre 2019

Per la Parte Pubblica:

Il Presidente: F.to Cacciolari Marco

Per la Parte Sindacale:

F.to Bellotti Susanna (RSU)

Coltro Elena (RSU)

F.to Mantovani Lisa (RSU)

F.to Moroni Mirko (RSU)

Santinato Cristian (RSU)

Cavedini Nicola (CSA)

De Pasquale Antonio (FP CGIL)

F.to Olivato Maurizio (CISL FP)

F.to Perale Simone (UIL FPL)

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2019
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018)	278.990,48
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	5.657,60
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	7.691,83
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	125,45
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	0,00
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	0,00
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	0,00
	0,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	0,00
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23, comma 2, D.Lgs.75/2017)	
Tot. Risorse stabili non soggette al limite	13.349,43
	292.465,36
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, LETT. A), CCNL 2016-2018) (2)	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) (3) e (4)	2.170,00
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	0,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018; ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	23.209,52
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018; ART. 54, CCNL 14.9.2000)	50,00
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1, LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	6.000,00
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	0,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)	0,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	
Totale Risorse variabili soggette al limite	31.429,52
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	0,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	1.883,10
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomie)	50.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (*)	0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001) (6)	3.443,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)	0,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	55.326,10
TOTALE RISORSE VARIABILE	86.755,62
TOTALE	379.220,98
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	310.545,45
CONTROLLO LIMITE IMPORTO FONDO ANNO 2016	316.970,00
VALORE POSIZIONI ORGANIZZATIVE COMPRENSIVE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	81.591,75
CONTROLLO LIMITE ANNO 2016 VALORE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	92.164,73

COMUNE DI BOVOLONE (VR)		
DESTINAZIONI REGOLATE DALL'ACCORDO ANNUALE DI UTILIZZO ANNO 2019		
Fonte	Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018	Art. 68, comma 2, lett. j) - Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	€ -
CCNL 21/05/2018	Art. 56 quater comma 1, lett c	€ 6.000,00
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68, comma 2, lett. g) - Compenso censimento ISTAT di cui all'art. 70-ter CCNL 21/05/2018	€ 3.443,00
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68, comma 2, lett. h) - Compenso ai messi notificatori di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) secondo la disciplina dell'art. 54 del CCNL 14/09/2000	€ 50,00
TOTALE RISORSE DESTINATE		€ 9.493,00
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.a) e b) - Premi correlati alla performance	€ 125.205,56
DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE		
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 1 - Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. B) e c) CCNL 22/01/2004)	€ 31.752,42
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 1 - Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 130.000,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett. d) - Indennità turno	€ 19.000,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Disagio)	€ 650,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. b) CCNL 21/05/2018 (Rischio)	€ 4.100,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. c) CCNL 21/05/2018 (Maneggio valori)	€ 750,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett. d) - Indennità reperibilità	€ 1.400,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018	€ -
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.f) - Indennità condizioni di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	€ 2.500,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.f) - Indennità condizioni di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	€ 350,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Anagrafe)	€ 1.000,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Elettorale)	€ 350,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Tributi)	€ 250,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018 (Archivisti informatici)	€ 250,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.g) - Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	€ 50.000,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett. d) - Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000 (Maggiorazione lavoro festivo)	€ 1.000,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68, comma 2, lett. g) - Compenso previsto da disposizione di legge di cui all'Art. 67, comma 3, lett. c)	€ 1.170,00
CCNL 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.g) - Incentivi accertamenti IMU - TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	€ -
TOTALE DESTINAZIONI VINCOLATE E STORICHE		€ 244.522,42
TOTALE GENERALE		€ 379.220,98

|

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento agli incontri sindacali del 13 dicembre 2019 e del 31 dicembre 2019, successivi alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI 2019-2021 dello scorso 26 novembre 2019, non possiamo che confermare le nostre perplessità rispetto alle mancate risposte da un punto di vista economico che vengono date nell'anno 2019, in particolare per quanto riguarda le progressioni orizzontali a valere sul fondo 2019 e le indennità di responsabilità, dove sarebbe bastato un po' di coraggio per chiudere in maniera positiva.

Ovviamente, non possiamo non concordare che, per quanto riguarda la parte normativa disciplinata da questo CCDI per gli anni fino al 2021 e fino alla sottoscrizione di un nuovo decentrato normativo, il testo rappresenta un punto di partenza chiaro e ci auguriamo stabile per gli anni a venire, contribuendo a rasserenare il clima lavorativo e dare da subito risposte concrete, in particolare agli appartenenti di alcuni settori che erano in attesa da anni di specifiche soluzioni contrattuali ed economiche.

Come già detto al tavolo e come ci è stato confermato dalla parte pubblica, ci aspettiamo che già nei primi mesi del 2020 si arrivi ad un accordo per destinare risorse importanti alle progressioni economiche orizzontali, da effettuarsi secondo i criteri già sottoscritti in questo CCDI e con decorrenza 1.1.2020.

Alla luce di quanto sopra, la scrivente organizzazione sindacale territoriale dichiara di sottoscrivere il CCDI 2019-2021, nella forma di cui all'ipotesi già sottoscritta il 26 novembre 2019, e chiede di allegare la presente dichiarazione al medesimo CCDI.


per UIL FPL VERONA

NOTA A VERBALE

La Cisl FP ha ritenuto di sottoscrivere, per senso di responsabilità, il C.C.I. relativo all'anno 2019. Tuttavia, intende formulare le seguenti osservazioni di merito:

- La mancata applicazione delle progressioni economiche orizzontali ha, di fatto, penalizzato un contingente di personale che auspicava il legittimo riconoscimento professionale;
- La mancata conferma delle indennità legate all'organizzazione del lavoro (rischio disagio, responsabilità, maneggio valori) ha compromesso il rispetto dell'ultra-vigenza contrattuale disciplinata dall'art. 8, comma 7 del C.C.N.L. 21/5/2018;

Si ritiene indispensabile, per l'anno 2020, una puntuale ed efficace sessione negoziale al fine di contribuire alle legittime aspettative contrattuali del personale dipendente del Comune di Bovolone, così da determinare, nella loro definizione ed applicazione, tutti gli istituti economici del salario accessorio previsti nel C.C.N.L. delle Funzioni Locali.

CISL FP VERONA



COMUNE DI BOVOLONE
(Provincia di Verona)



CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DECENTRATO

2019-2020-2021

Sottoscritto in data 30/12/2019

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Disposizioni di carattere generale

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni Locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5¹, 40 commi 1, 3-bis² e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

- il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 12/07/2011 e successive modifiche ed integrazioni;

- CCNL comparto Regioni - Autonomie Locali sottoscritti in data 06/07/1995, 13/05/1996, 31/03/1999, 01/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 09/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009, 21/05/2018.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Bovolone, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro;

2. Esso avrà vigenza dalla data di sottoscrizione e sino al 31 dicembre 2021;

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese di maggio di ciascun anno;

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.

5. ai sensi dell'art. 8 comma 7 del CCNL del 21/05/2018, i CCDI conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione del successivo accordo, sia per la parte normativa e per la parte economica. Le indennità previste dal presente CCDI saranno riparametrate in base al periodo di effettiva applicazione.

¹ "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

² "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione
- contrattazione integrativa

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; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 del CCNL.

6. L'amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL, nei casi previsti, di norma entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

7. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Di ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta di norma non oltre venti giorni dopo l'incontro precedente a mezzo posta elettronica.

Art. 4 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, 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 unitaria, 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. 5 Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto

sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti che hanno sottoscritto il presente accordo.

Capo II - Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali

Art. 6 Campo di applicazione e finalità

1. Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali contenute nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali sottoscritto in data 19/09/2002³.

³ in attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146.

Art. 7 Contingenti di personale

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, così come individuati dall'art. 2 dell'accordo sottoscritto il 19/09/2002⁴,

Servizi essenziali Contingenti

4 "Sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:

a stato civile e servizio elettorale;

b igiene, sanità ed attività assistenziali;

c attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;

d produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;

e raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;

f trasporti;

g servizi concernenti l'istruzione pubblica;

h servizi del personale;

i servizi culturali."

viene garantito il seguente contingente di personale:

Registrazione di nascita e di morte	1 addetto
Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 addetto
Servizio attinente alla rete stradale, nel caso di sgombero delle nevi	2 addetti
Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; c) attività di pronto intervento; f) assistenza ai servizi in caso di sgombero della neve	1 addetto al coordinamento e controllo e 2 agenti per turno
Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e i 15 di ogni mese.	1 addetto

2. Le procedure in caso di sciopero sono regolamentate come segue:

- I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi o uffici in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione e, ove possibile, dopo aver in prima istanza utilizzato il personale non aderente allo sciopero;
- I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, ove sia possibile;
- Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'autorizzare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito allo sciopero;
- Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne danno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- In caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che lo hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
- Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni Autonomie Locali del 19/09/2002.

TITOLO II - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Capo I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8 Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano l'applicazione di una fascia temporale di flessibilità che consenta di posticipare l'entrata di 45 minuti, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso.
2. Al personale esterno, è concessa una elasticità in ingresso ed in uscita pari a 5 minuti da recuperare nell'arco del mese di riferimento.
3. Al personale della Polizia Locale, non è invece concessa elasticità in ingresso ed in uscita per la necessità di erogare tempestivamente i servizi di viabilità prescritti. Si dà atto che il personale della Polizia Locale può provvedere alla preparazione operativa in orario di servizio, per un tempo indicativo massimo di 10 minuti ad inizio e fine turno. Nel caso in cui il dipendente si rechi al lavoro già con l'uniforme di servizio, lo stesso assumerà immediatamente servizio. Eventuali ritardi devono essere tempestivamente comunicati dai dipendenti per provvedere alla sostituzione nei servizi comandati.
4. Il personale in regime di part-time, non rientra nella fascia di lavoro flessibile, in quanto l'orario è fissato nel contratto di lavoro.
5. In applicazione del criterio di flessibilità, i Responsabili possono valutare specifiche esigenze espresse dal personale che, per apprezzabili e documentate motivazioni e/o per riconosciuti particolari stati di infermità con allegate certificazioni mediche, può chiedere di avvalersi di ulteriori o diverse forme flessibili dell'orario di lavoro. Tali esigenze, se riconosciute valide, potranno essere tenute in considerazione - per un periodo limitato e ragionevole di tempo.
6. E' riconosciuta prioritaria la situazione dei "dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare" e di quelli "impegnati in attività di volontariato", come previsto dall'art. 7 del D. Lgs. n.165/2001. In tale ambito, devono essere anche adeguatamente valutate le esigenze dei dipendenti con figli minorenni o con obbligo di assistenza ai familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale.
6. Le specifiche esigenze non possono comunque essere incompatibili e inconciliabili con la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi pubblici e devono armonizzarsi con le connesse superiori esigenze organizzative dell'Ente.

ORARIO DI LAVORO (alla data di sottoscrizione del presente accordo)

	Turno	Inizio	Fine
Giorno senza rientro	Mattina	07.30-08.15	13.30-14.15
Giorno con rientro	Mattina	07.30-08.15	13.30
	Pausa pranzo	13.30	14.30
	Pomeriggio	14.30	17.30-18.15

Su richiesta del dipendente, per comprovate esigenze di carattere personale, il Responsabile del Servizio può autorizzare la riduzione della pausa pranzo a 30' senza che questo possa in alcun modo anticipare la fine dell'orario servizio prevista per le 17:30.

Art. 9 Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi in corrispondenza a variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore o minore prestazione lavorativa sono, di norma, di 13 settimane. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera q) del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

3. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il periodo di cui trattasi in 15 settimane.

Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione del contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti, monitoraggi clinici o strumentali;

c) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori.

Art. 11 Lavoro straordinario

1. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni rese dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, eccedenti di almeno trenta minuti il debito orario della giornata lavorativa, volte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali. Le prestazioni inferiori a trenta minuti non danno luogo né a retribuzione né a recupero o riposo compensativo.

2. La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza del Responsabile del Servizio, che potrà autorizzare le ore straordinarie unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali.

3. Il Responsabile del Servizio non può autorizzare l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario che non trovano copertura nelle disponibilità finanziarie assegnate al servizio

per lavoro straordinario, salvo che non sia previamente richiesto e/o autorizzato il recupero o il riposo compensativo.

4. La prestazione lavorativa giornaliera eccedente l'orario di lavoro individuale, richiesta dal Responsabile del Servizio in via eccezionale al dipendente, può dare luogo a recuperi o riposo compensativo su richiesta o assenso del dipendente, da fruire di norma entro il mese successivo. Detti recuperi potranno essere cumulati in un conto individuale per ciascun lavoratore per essere trasformate in giorni di assenza per riposo compensativo.

5. Le prestazioni di lavoro straordinario non possono eccedere il limite massimo annuo individuale pari a 180 ore fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999, fatte salve le eccezioni previste dall'art. 38 del CCNL del 14/09/2000.

6. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 CCNL 01/04/1999.

7. Resta salvo quanto stabilito dall'art. 39 CCNL 14/09/2000 relativamente alle prestazioni di lavoro straordinario rese in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

Art. 12 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

1. L'art. 22 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi. Tuttavia, in virtù dell'art. 7, comma 4, lettera r) del vigente CCNL, le parti concordano che, qualora si verificasse la necessità di superare tale limite per imprevedibili esigenze di servizio, la delegazione di parte pubblica debba convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Capo I - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 13 Quantificazione delle risorse

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 esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, (quali l'art. 1, comma 557 della legge n. 296 del 27/12/2006⁵ nonché l'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017⁶) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

2. Secondo quanto previsto dall'art.67 CCNL, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Nel caso l'Ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative, è necessario il confronto con le parti sindacali, ove l'incremento implichi una riduzione del Fondo per le risorse decentrate ai fini dell'osservanza dei limiti previsti.

3. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL (per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

⁵ Ai sensi del quale "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale."

⁶ il quale prevede che "a decorrere dal 01/01/2017 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio, del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

Art. 14 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 16.
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Art. 15 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le risorse finanziarie rese annualmente disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL, sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 13, secondo i seguenti criteri generali:

- 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

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 gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - 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 ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Capo II - Progressione economica orizzontale

Art. 16 Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

2. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, in possesso, al 31/12 dell'anno precedente di attivazione della procedura, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi, di cui almeno 12 presso il Comune di Bovolone.

3. Le parti annualmente, in sede di Contratto Decentrato Integrativo – Parte Economica, possono destinare una quota delle risorse decentrate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. La quota delle risorse decentrate destinata alle progressioni economiche orizzontali, viene ripartito, tra le diverse categorie contrattuali, nel modo seguente:

- Viene calcolato il costo potenziale di TUTTE le progressioni economiche dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti alla data di decorrenza della P.E.O., individuando il costo totale dell'Ente (**CT**) ed il costo delle singole categorie contrattuali (**CS**) in relazione al numero dei dipendenti (raggruppando le categorie A e B in una unica categoria);
- Viene calcolato il peso di ogni Categoria (**pS**) sul totale:

$$pS_{AB} = CS_{AB} / CT * 100$$

$$pS_C = CS_C / CT * 100$$

$$pS_D = CS_D / CT * 100$$

- I pesi così ottenuti vengono usati per l'assegnazione del budget ad ogni categoria (**Budget S**)

tenuto conto dell'ammontare complessivo di risorse (**RT**) stabilito dall'Amministrazione:

$$\text{Budget } S_{AB} = RT * pS_{AB} / 100;$$

$$\text{Budget } S_C = RT * pS_C / 100;$$

$$\text{Budget } S_D = RT * pS_D / 100;$$

6. Le progressioni orizzontali sono attribuite, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in coerenza con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati rilevati dal Sistema di Valutazione della Performance vigente. Le parti concordano che la percentuale massima di dipendenti che può accedere, di volta in volta, alla progressione economica non possa superare il 20% dei dipendenti in servizio.

7. Il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, provvede alla redazione delle graduatorie, una per ogni categoria, sulla base dei seguenti criteri:

- punti 70 - risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
 - ◆ primo anno del triennio - peso 20 punti
 - ◆ secondo anno del triennio - peso 20 punti

◆ terzo anno del triennio - peso 30 punti

- punti 30 - esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per un massimo di 10 anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento.
- punti 5,00 per ogni precedente procedura di progressione economica orizzontale alla quale il dipendente ha partecipato, risultando idoneo ma non sia risultato assegnatario di P.E.O. per mancanza di risorse.

8. In caso di dipendente proveniente da altro Ente per mobilità, allo stesso sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente con riparametrazione in caso di difformità di punteggi.

9. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo – Parte Economica che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Capo III - Performance e Premio individuale

Art. 17 Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le risorse rese annualmente disponibili, ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL, ovvero, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le indennità di comparto nonché le indennità per il personale ex VIII qualifica funzionale, sono destinate, tra l'altro:

- ai premi correlati alla performance organizzativa;
- ai premi correlati alla performance individuale.

2. Le parti concordano che il 30% delle risorse destinate alla performance organizzativa del fondo per il salario accessorio sia destinato alla performance individuale.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Partecipano alla suddivisione del fondo tutti i dipendenti in effettivo servizio nel periodo oggetto di valutazione, ivi inclusi i dipendenti a tempo determinato.

5. I compensi per produttività sono erogabili solo in relazione ad effettivi aumenti o miglioramenti quali – quantitativi della produttività e/o dei servizi erogati, valutando l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, rapportati alla qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

6. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, utilizzando le apposite schede in esso contenute.

7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

8. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a:

- infortunio sul lavoro
- congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse

- congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)
- terapie salvavita ed altre assimilabili
- permessi retribuiti per donatori di sangue
- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo
- permessi per funzioni elettorali
- permessi per lutto
- permessi per citazioni a testimoniare
- assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001
- permessi legge 104/92
- recupero di prestazioni di lavoro straordinario
- permessi sindacali retribuiti
- congedi per le donne vittime di violenza

9. per concorrere alla ripartizione dei compensi relativi alle performance individuali ed organizzative è necessario che il dipendente sia risultato presente in servizio per almeno sei (6) mesi. Il personale assente a qualsiasi titolo, per l'intero anno solare, non è valutabile.

Art. 18 Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) CCNL, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale a titolo di compenso per la performance individuale, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale in servizio a tempo indeterminato, tale maggiorazione viene attribuita prioritariamente al dipendente che ha conseguito la valutazione maggiore per ogni settore e le quote rimanenti in ordine di graduatoria dell'ente.

3. Per il calcolo della maggiorazione del premio si applica la seguente formula:

$$P = F / [\Sigma \text{dip} + 0,3 \times (10\% \Sigma \text{dip})]$$

P = Premio medio su cui applicare la maggiorazione del 30%

F = quota Fondo performance individuale da ripartire

Σdip = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

4. Ottenuto il premio medio viene calcolata la maggiorazione del 30% che, moltiplicata per il numero dei dipendenti ai quali spetta detta maggiorazione, definisce l'importo da portare in detrazione alle risorse disponibili per la performance individuale; a parità di valutazioni si provvederà alla suddivisione della maggiorazione prevista tra gli aventi diritto.

Capo IV - Compensi per particolari attività o responsabilità

ART.19 - PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti indennità.

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

4. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa. Con il suddetto atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità. In particolare, la corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie è illegittima. In materia trova applicazione il principio generale per cui il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità accessorie, solo a condizione che questi siano correlati a "condizioni" e "causali" formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva.

6. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità previste negli articoli che seguono avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.

7. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento, verranno portate in aumento e finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi nel medesimo anno.

ART. 20 - INDENNITÀ DI TURNO - ART. 23 DEL C.C.N.L. DEL 21/05/2018

1. L'indennità di turno – della quale si occupa l'art. 23 del C.C.N.L. del Comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 – risponde al fine di compensare interamente al personale turnista il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro. Tale indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

2. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

3. Ai fini della corresponsione dell'indennità di turno, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni, che vengono effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, ove necessario, anche notturno.

3. I turni notturni non possono, comunque, essere superiori a 10 nel mese. In ogni caso, sono fatte salve le eventuali esigenze eccezionali, dovute a calamità o eventi naturali.

4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- per "*turno notturno*" si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del giorno successivo; per "*turno notturno-festivo*" si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22,00 del giorno prefestivo e le ore 06,00 del giorno festivo e dalle ore 22,00 del giorno festivo alle ore 06,00 del giorno successivo.

5. I valori dell'indennità di turno sono stabiliti come segue:

a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 06.00 e le ore 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera c) del C.C.N.L. 09/05/2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera c) del C.C.N.L. 09/05/2006;

c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera c) del C.C.N.L. 09/05/2006.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del C.C.N.L. del Comparto "Funzioni Locali" sottoscritto il 21/05/2018, che si occupa della costituzione del "Fondo risorse decentrate".

7. Sono escluse dalla effettuazione di turni notturni le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

8. Possono – a richiesta - essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni, i dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del C.C.N.L. del 21/05/2018, e cioè: i soggetti che beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001 e ss.mm.ii.; i soggetti che assistono familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992 e ss.mm.ii.; i soggetti impegnati in attività di volontariato; i soggetti che si trovano in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; i soggetti inseriti in progetti terapeutici di recupero dallo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico.

9. Presso l'Ente risultano interessati dalla turnazione i dipendenti del Comando di Polizia Locale, distaccati al Distretto di Polizia Locale 5C.

ART. 21 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70 BIS DEL C.C.N.L. DEL 21/05/2018)

1. L'art. 70-bis del C.C.N.L. del Comparto "*Funzioni Locali*" del 21/05/2018 - al fine di introdurre una semplificazione delle voci del trattamento accessorio del personale - ha introdotto una nuova tipologia di indennità economica, denominata "**Indennità condizioni di lavoro**", che accorpa le precedenti:

- a) indennità di rischio;
- b) indennità di disagio;
- c) indennità di maneggio valori.

2. "*L'indennità condizioni di lavoro*" - **entro i valori minimi e massimi giornalieri, compresi tra Euro 1,00 ed Euro 10,00** - compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti effettivamente in servizio e nelle quali svolga le attività che la legittimano, e cioè:

- a) attività rischiose;
- b) attività disagiate;
- c) attività implicanti per il dipendente il maneggio di valori.

3. L'ammontare della "*Indennità condizioni lavoro*" è determinato in sede di contrattazione integrativa – ex art. 7, comma 4, lett. d) del C.C.N.L. del 21/05/2018 - sulla base dei seguenti specifici criteri, individuati direttamente dal C.C.N.L., e cioè:

- a) l'effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;
- b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. "*L'indennità condizioni lavoro*" è da concepire come valore "*unico*", nel senso che va corrisposta per diverse e complementari condizioni di lavoro, proprie dei lavoratori. La circostanza che venga in considerazione solo una, due o tutte e tre delle condizioni legittimanti l'indennità di cui trattasi – richiamate alle lettere a), b) e c) del comma 2 del presente articolo - può essere presa in considerazione solo per determinare in concreto l'ammontare dell'indennità stessa, all'interno del tetto massimo di Euro 10,00 (Cfr.: Orientamento applicativo ARAN CFL48 del 3 aprile 2019).

5. A specifica del comma 4 del presente articolo, nel caso in cui lo stesso dipendente svolga contemporaneamente attività disagiate, esposte a rischi ovvero implicanti il maneggio di lavori, verrà riconosciuta una indennità condizioni lavoro giornaliera pari ad € 3,00.

6. "*L'indennità condizioni lavoro*" non è cumulabile per espressa previsione dell'art. 56 quinquies, comma 3, lett. d) del C.C.N.L. del 21/05/18 con "*l'Indennità di servizio esterno*";

7. Ai fini della concreta individuazione dei beneficiari della "*Indennità condizioni lavoro*" non assumono rilievo i profili e/o le categorie professionali. In ogni caso, l'identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di servizio.

8. Gli oneri per la corresponsione della "*Indennità condizioni lavoro*" sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. del 21/05/2018.

9. L'erogazione della "*Indennità condizioni lavoro*" avviene il mese successivo a quello cui l'indennità si riferisce.

10. Sono qualificate fattispecie di rischio le prestazioni lavorative che determinano l'esposizione del lavoratore in modo continuo e diretto, e non estemporaneo o saltuario, a situazioni oggettive potenzialmente lesive della sua integrità psicofisica, cioè capaci di pregiudicare la salute del lavoratore. Tali situazioni sono individuate nelle seguenti:

- attività, come la manutenzione delle strade e del verde pubblico, che comportano esposizione diretta e continua ad agenti chimici, biologici, radianti, gassosi, quali catrame, vernici, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, antiparassitari; e che, pertanto, sono idonee a determinare lesioni o, in ogni caso, pregiudizi alla salute;
- conduzione di automezzi, autoarticolati, mezzi meccanici e altri veicoli per il trasporto di cose e per operazioni di carico e scarico, particolarmente pesanti;
- impiego di attrezzature e strumenti meccanici ed elettrici, atti a determinare lesioni, microtraumi, scottature, malattie anche non permanenti, quali le attività di installazione e manutenzione di parti elettriche e di impianti idraulici.

10bis. Per le attività esposte a rischio, la relativa indennità da riconoscere al personale è fissata in Euro **1,30** al giorno.

11. Sono qualificate fattispecie di disagio le prestazioni lavorative che vengono rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di luogo e di tempo, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

11bis. Per le attività esposte a disagio, la relativa indennità da riconoscere al personale è fissata in Euro **1,30** al giorno.

12. L'indennità per attività implicanti il maneggio di valori è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e che risponda di tale maneggio. L'indennità maneggio valori è corrisposta per importi che variano da un minimo di **1,30** ed un massimo di **€ 2,00** in relazione al valore medio mensile dei valori maneggiati:

a) se l'importo medio mensile maneggiato varia da € 2.000,00 ad € 10.000,00, l'indennità giornaliera è pari ad **€ 1,30**;

b) se l'importo medio mensile maneggiato è superiore ad € 10.001,00, l'indennità giornaliera è pari a **€ 2,00**.

ART. 21 BIS – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70 QUINQUIES, COMMA 2 DEL C.C.N.L. DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" DEL 21/05/2018.

Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del C.C.N.L. del 21/05/2018, sono disciplinate dal Regolamento allegato B) del presente CCDI la cui definizione è stata oggetto di contrattazione integrativa.

ART. 22 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70 QUINQUIES, COMMA 2 DEL C.C.N.L. DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" DEL 21/05/2018.

1. L'art. 70 quinquies, comma 2 del C.C.N.L. del 21/05/2018 riconosce al dipendente - che non risulti incaricato di posizione organizzativa – una indennità, tesa a compensare le funzioni di:

a) Ufficiale di stato civile e Anagrafe;

b) Ufficiale elettorale;

c) Responsabile dei tributi;

d) Archivistica informatico;

e) Addetto all'URP;

f) Addetto ai servizi di protezione civile;

g) Ufficiale giudiziario, esercitate dai messi notificatori.

2. Il compito/la mansione di cui al comma precedente del presente articolo è conferito/a dal Responsabile di Settore, con proprio provvedimento.

3. Il compenso previsto per le singole responsabilità/funzioni, elencate al secondo comma dell'art. 70-quinquies del C.C.N.L., è definito, presso questo Ente nella misura massima di **€ 250,00 lordi annui**.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, ad eccezione del caso in cui vengano contemporaneamente assegnate allo stesso dipendente le Responsabilità di "Ufficiale di stato civile ed anagrafe" ed di "Ufficiale elettorale". In questo caso, al dipendente viene corrisposta una indennità pari ad **€ 350,00 lordi annui**.

5. L'indennità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. E' fatto salvo quanto stabilito in caso di assenza per malattia dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, convertito nella Legge n. 133/2008 e ss.mm.ii..

6. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al primo comma dell'art. 70-quinquies del vigente C.C.N.L. del 21/05/2018 non è cumulabile con quello eventualmente corrisposto ai sensi del secondo comma della medesima norma. Nel caso in cui ricorrano contestualmente i presupposti per l'erogazione di entrambe le indennità, al dipendente è corrisposta quella di valore economico più elevato.

7. In via eccezionale, i compensi previsti dal primo e dal secondo comma dell'art. 70-quinquies possono essere cumulati esclusivamente **a)** in presenza di una effettiva diversità del titolo, in base al quale sono corrisposti, ovvero **b)** quando sia riscontrabile una diversità tra le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi. In quest'ultimo caso, al dipendente non può, comunque, essere erogata un'indennità complessiva superiore al limite previsto dal primo comma dell'art. 70-quinquies.

8. In caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, il compenso annuo lordo dell'indennità di cui al presente articolo viene proporzionalmente ridotto.

9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. del Comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018.

ART. 23 - RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI

1. In applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. del 14/09/2000, una quota parte pari al 80% (fino ad un massimo di € 200,00) del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria viene destinata all'erogazione di incentivi a favore dei MESSI notificatori.

2. La quota percentuale in precedenza indicata è destinata al Messo notificatore in funzione delle notificazioni effettuate.

ART. 24 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ - ART. 24 DEL C.C.N.L. DEL 21/05/2018

1. Il servizio di reperibilità costituisce un servizio essenziale dell'Ente. Per "reperibilità" si intende l'obbligo del dipendente, incluso nel turno di tale servizio, di porsi in grado di ricevere prontamente e continuativamente per l'intero periodo di durata della reperibilità, eventuali chiamate di servizio, e di provvedere, conseguentemente, in conformità a quanto previsto nell'apposito Regolamento, che sarà approvato con atto della Giunta Comunale. Questo ultimo dovrà tenere conto di quanto già contrattato in materia dall'Ente con la Delegazione trattante di Parte Sindacale.

2. Il servizio di reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili, atti a garantire la salvaguardia dell'igiene, dell'incolumità e della sicurezza pubblica nonché la tutela del patrimonio comunale e il rispetto di Leggi e Regolamenti.

3. L'indennità di reperibilità – della quale si occupa l'art. 24 del C.C.N.L. del Comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 - è destinata a remunerare, quindi, la disponibilità mostrata ed il parziale sacrificio, patito dal Dipendente, in ordine al godimento dei propri periodi di riposo.

4. L'indennità di reperibilità è quantificata in **€ 10,33** lordi per ogni periodo di reperibilità di 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato – ed è, quindi, pari ad **€ 20,66** - in caso di

reperibilità, coincidente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

5. Ciascun dipendente non può essere messo in turno di reperibilità per più di 6 volte nell'arco del mese. In ogni caso, i turni sono costituiti da intervalli temporali di minimo 4 e massimo 24 ore consecutive. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti.

6. Per espressa previsione dell'art. 24, comma 5 del C.C.N.L. del 21/05/2018 *“Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale”*.

7. L'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, che sono remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo, tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.

8. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità e i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 C.C.N.L. del 21/05/2008.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo rientrano nelle disponibilità del fondo e saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 25 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, l'Ente, oltre ai seguenti possibili strumenti di premialità:

- i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi;
 - le progressioni economiche;
 - la retribuzione di posizione e di risultato per gli incaricati di Posizione Organizzativa;
 - le indennità previste dalla contrattazione Collettiva Nazionale ed Integrativa Decentrata;
- individua i seguenti ulteriori incentivi e compensi premianti:
- le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente;
 - le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei «Piani di Razionalizzazione».

2. Le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) CCNL 21/05/2018 sono riconducibili alle seguenti principali casistiche:

a) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997, ovvero:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, e successive modifiche ed integrazioni);

c) incentivi per il recupero dell'evasione dei tributi locali (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);

d) eventuali economie “aggiuntive” destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma

5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività, al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, secondo lo schema seguente:

FASCE

(di importi di incentivi e/o compensi previsti da particolari disposizioni di legge)

Percentuale di riduzione del premio di produttività o retribuzione di risultato

fino a €uro 1.200,00	0%
da €uro 1.001,00 a €uro 2.500,00	30%
da €uro 2.501,00 a €uro 4.000,00	50%
da €uro 4.001,00 a €uro 8.000,00	70%
oltre a €uro 8.001,00	90%

4. Le eventuali economie che si dovessero così verificare saranno ripartite in proporzione dell'anno di riferimento.

Capo V - Personale incaricato di Posizione Organizzativa

Art. 26 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

1. la materia, oggetto di confronto, è disciplinata dal Regolamento Comunale in materia di conferimento, rinnovo, revoca e "graduazione" degli incarichi di posizione organizzativa.

2. Secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del C.C.N.L. le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

3. Le parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa una quota pari al **15%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative che sono state stanziare in bilancio.

4. L'importo complessivo destinato alle retribuzioni di risultato come sopra determinato verrà suddiviso tra tutte le posizioni organizzative sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

Art. 27 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Ai sensi dell'art 7, comma 4, lett. j) le parti sono chiamate a disciplinare la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCN.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 CCNL 09/05/2006;
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale dei tributi locali;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. 437/1996 convertito nella L. 556/1996.

3. Le parti stabiliscono che, per i titolari di posizione organizzativa beneficiari della retribuzione di risultato e di particolari compensi indicati al comma 2, sia applicata una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato, al raggiungimento di un

determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare, secondo lo schema riportato all'art. 25, comma 3 del presente contratto.

4. Le somme non erogate per effetto dell'applicazione del comma 3 vengono redistribuite al restante personale titolare di posizione organizzativa sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance.

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Capo I - Disposizioni per il personale della Polizia Locale

Art. 28 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21/05/2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale del Corpo di Polizia Locale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per lo svolgimento di attività di sicurezza di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24/04/2017 n. 50, convertito con legge 21/06/2017 n. 96, e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14/09/2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, secondo le disposizioni regolamentari approvate dall'Ente.

4. L'Ente si impegna ad approvare le disposizioni regolamentari di cui al comma precedente entro il termine del 28 febbraio 2020.

Art. 29 Utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56 quater CCNL 21/05/2018)

1. In applicazione dell'art. 208 del Codice della Strada, approvato con D.lgs. n. 285/1992, annualmente verrà determinata, con delibera della Giunta Comunale la somma da destinare a finalità di previdenza integrativa per i dipendenti della Polizia Locale.

2. Allo scopo di cui al comma precedente, per l'anno 2019, viene riconosciuto uno specifico fondo per il personale del Servizio Intercomunale di Polizia Locale – Media Pianura Veronese Distretto VR5C, destinandovi i proventi sopra detti per un ammontare annuo pari alla somma del 6% della quota indicata dall'art. 208 al primo capoverso del comma 4, riferita alle violazioni incassate dell'anno solare precedente ed eventualmente diminuita secondo previsione di Legge, nonché delle somme spettanti per spese sostenute. Tale percentuale si intende confermata anche per gli anni a seguire in mancanza di specifico e diverso accordo.

3. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali, qualora ammesso.

4. L'Ente si impegna ad approvare le disposizioni regolamentari relativamente al presente articolo entro il termine del 28 febbraio 2020 dando atto che già dall'esercizio finanziario

2019 gli enti associati per il Servizio di Polizia Locale hanno proceduto allo stanziamento dei fondi presso l'ente capofila di convenzione ed il Comune di Bovolone provvederà all'assunzione dell'impegno di spesa.

Art. 30 Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018, al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, viene corrisposta una indennità giornaliera.

2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" si intendono le prestazioni lavorative svolte continuativamente, in maniera non saltuaria ed occasionale, sulla base della organizzazione del lavoro adottata, in servizi di vigilanza sul territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito della vigilanza stradale ed in tutte le altre funzioni della Polizia Locale, secondo la tabella di seguito riportata:

3. L'indennità è quantificata per l'anno 2019 nel modo seguente:

attività	Importo giornaliero
attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,30
attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno o festivo	€ 3,00
attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno - festivo	€ 4,00

4. La materia sarà oggetto di contrattazione a livello territoriale tra gli enti associati al fine di addivenire ad un trattamento omogeneo tra il personale impiegato.

5. Il responsabile dell'area vigilanza dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti: nominativi e numero dei servizi effettuati.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018.

7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio indicato dal contratto di lavoro.

8. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di servizio esterno é effettuata di norma unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dell'effettivo svolgimento ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

9. La disciplina contenuta nel seguente articolo si applica a partire dal 1 del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCDI.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 31 Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21/05/2018)

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere attribuita, ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL, l'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

2. L'indennità di cui al presente articolo è direttamente connessa alle funzioni svolte e al grado rivestito e si intende prorogata di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni e/o revoca.

3. L'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta, nei limiti delle risorse a disposizione, esclusivamente al personale della Polizia, secondo la seguente graduazione:

Grado	Cat.	Funzione	Importo (€)
Vice Istruttore	C	Addetto al coordinamento	600,00
Istruttore	C	Addetto al coordinamento Dopo 10 anni di permanenza nel grado e valutazione positiva del Comandante	800,00
Istruttore Capo	C	Addetto al coordinamento Dopo 10 anni di permanenza nel grado e valutazione positiva del Comandante	1.000,00
Vice Commissario	D	Addetto al coordinamento e controllo Ufficiale di Polizia Giudiziaria	2.000,00
Vice Commissario	D	Addetto al coordinamento e controllo Ufficiale di Polizia Giudiziaria Funzioni di Vice Comandante	2.500,00

4. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi), ed è riproporzionata nel caso di rapporto di lavoro part-time. Non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies CCNL.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Capo I - Disposizioni particolari

Art. 32 Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine l'Ente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

L'Ente predispone annualmente un piano della formazione del personale che dovrà riguardare tutto il personale dipendente, compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea, e che dovrà garantire una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione.

2. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

3. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale.

Art. 33 Servizio mensa per il personale dipendente

1. In linea con quanto disposto dall'art. 45 del CCNL 14/09/2000 "Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero".

2. Le parti concordano le seguenti modalità di fruizione del servizio mensa:

- l'attività lavorativa deve essere prestata al mattino, con prosecuzione nelle ore pomeridiane, purché sia garantita una presenza minima in servizio di almeno 7 ore;
- in caso di articolazione dell'orario in turni, il servizio mensa viene garantito per il turno pomeridiano con prosecuzione nelle ore serali;
- la pausa deve essere registrata dai terminali per la rilevazione delle presenze;
- il pasto deve essere acquistato durante la pausa presso un qualsiasi esercizio pubblico di somministrazione alimenti presente sul territorio comunale e deve essere consumato al di fuori dell'orario di servizio;

3. Per ogni pasto fruito nel corso del mese, il dipendente conserva la ricevuta o lo scontrino fiscale; entro il giorno 5 del mese successivo il dipendente consegnerà all'ufficio personale il riepilogo mensile dei pasti fruiti, cui saranno allegati i documenti di riferimento, ottenendo il rimborso della spesa sostenute fino a concorrenza massima di € 6,80 per ogni pasto consumato.

Capo II - Disposizioni finali

Art. 34 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

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. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di

sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 35 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Sul presupposto che l'innovazione e il cambiamento sono centrali per l'efficacia delle politiche pubbliche, il presente CCDI afferma i principi che seguono:

- trasparenza delle informazioni: i cittadini devono poter accedere a tutte le informazioni necessarie a conoscere il funzionamento e l'operato dell'Ente;
- partecipazione: tutti i cittadini, senza alcuna discriminazione, devono essere coinvolti nei processi decisionali e nella definizione delle politiche contribuendo con idee, conoscenze e abilità al bene comune e all'efficienza dell'Ente;
- accountability: obbligo dell'Ente dei governi di "rendere conto" ai cittadini del proprio operato e delle proprie decisioni, garantendo la piena responsabilità dei risultati conseguiti.

2. Relativamente ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, il presente CCDI riconosce la mappatura dei processi interni e la gestione dei flussi documentali come strumenti indispensabili di organizzazione del lavoro e di monitoraggio costante dell'andamento dei procedimenti, anche al fine di attivare il controllo diffuso da parte del cittadino, la prevenzione della corruzione e il rispetto della legalità in base alla Legge 190/2012 e un'amministrazione trasparente nel rispetto delle finalità del diritto di accesso civico e degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte dell'Ente in base al D.Lgs. 33/2013.

3. Le innovazioni tecnologiche introdotte per le finalità di cui al comma 2 del presente articolo e qualunque altra modalità di organizzazione del lavoro non può comportare in nessun caso definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: sottoscrivere protocolli perché che i lavoratori siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc o altro), ma che invece tali sistemi devono essere adottati e introdotti nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

Art. 36 Welfare integrativo

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Ente Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.

2. Esso rappresenta, dal punto di vista

- del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un'importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare;
- dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
- sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività, anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica, attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.

3. L'Ente amministrazione disciplina in sede di CCDI Parte Economica, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalle normative vigenti e degli equilibri di bilancio, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti:

a) incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio. L'Ente si impegna a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.

Art. 37 Disposizione finale

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

2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di lavoro, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico, rimane integralmente in vigore, per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni successivi, salva diversa determinazione delle parti.

30 dicembre 2019

Per la parte pubblica:

Cacciolari Marco _____

Per R.S.U:

Bellotti Susanna _____

Coltro Elena _____

Mantovani Lisa _____

Moroni Mirko _____

Santinato Cristian _____

per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

Cavedini Nicola CSA _____

De Pasquale Antonio FP CGIL _____

Olivato Maurizio FP CISL _____

Perale Simone FP UIL _____

COMUNE DI BOVOLONE (Provincia di Verona)



REGOLAMENTO COMUNALE DI BOVOLONE (VR) RECANTE LA DISCIPLINA DELLE “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ” DI CUI ALL’ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1 DEL C.C.N.L. DEL COMPARTO “FUNZIONI LOCALI”, SOTTOSCRITTO IL 21/05/2018.

All. B) del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2019-2020-2021
Sottoscritto in data 30/12/2019

REGOLAMENTO COMUNALE DI BOVOLONE (VR) RECANTE LA DISCIPLINA DELLE “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ” DI CUI ALL’ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1 DEL C.C.N.L. DEL COMPARTO “FUNZIONI LOCALI”, SOTTOSCRITTO IL 21/05/2018.

INDICE

ART. 1 - OGGETTO E FINALITÀ DEL REGOLAMENTO

ART. 2 - I SOGGETTI ASSEGNATARI DEGLI INCARICHI. L’IMPORTO MASSIMO DELL’INDENNITÀ PER “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ”

ART. 3 - CARATTERI DI NATURA OGGETTIVA DELLE “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ” ALLE QUALI E’ CONNESSA L’EROGAZIONE A CONSUNTIVO DELL’INDENNITÀ DI CUI ALL’ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1 DEL C.C.N.L. DEL COMPARTO “FUNZIONI LOCALI”, SOTTOSCRITTO IL 21/05/2018

ART. 4 - FINALITÀ DELL’INDENNITÀ PER “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ”

ART. 5 - IL RUOLO DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA IN SEDE DI ASSEGNAZIONE DELLE “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ”

ART. 6 - IL RUOLO DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA IN SEDE DI PESATURA DELLE “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ” AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELL’INDENNITÀ

ART. 7- MODALITÀ DI FINANZIAMENTO DELLE INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ. REVOCABILITÀ DELL’INCARICO

ART. 8 – MODALITÀ E TEMPI DI EROGAZIONE DELL’INDENNITÀ PER “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ”

ART. 9 – IL PERSONALE PART-TIME, ASSEGNATARIO DI “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ”

ART. 10 – DIVIETO DI CUMULO E DEROGHE

ART. 11 – NORME DI RINVIO

ART. 1 - OGGETTO E FINALITÀ DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento disciplina sia l'esercizio dei compiti che comportano - ex art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L. del Comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 - l'assegnazione di "*Specifiche responsabilità*" sia la "*graduazione*" e le "*modalità di erogazione*" del compenso spettante ai dipendenti comunali, che vengono formalmente incaricati dell'esercizio dei suddetti compiti.
2. L'art. 7, comma 4, lett. f) del C.C.N.L. del Comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 rimette alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa di ciascun ente la definizione dei criteri per la individuazione degli incarichi, aventi ad oggetto "Specifiche responsabilità", legittimanti l'erogazione della "Indennità" - di cui si occupava in origine l'art. 17, comma 2, lett. f), del C.C.N.L. del 1° Aprile 1999, come integrato dall'art. 36, comma 1 del C.C.N.L. del 22.01.2004, dall'art. 7 del C.C.N.L. del 09.05.2006 e - per ultimo disciplinata dall'art. 70 quinquies, comma 1 del citato C.C.N.L. del 21/05/2018.
3. Rispetto ai compensi correlati a "*Specifiche responsabilità*", le "*Delegazioni trattanti*", sulla base anche degli indirizzi formulati dagli organi di governo, devono definire una soluzione ragionevole ed equilibrata, secondo i canoni della correttezza e della buona fede, che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti collettivi nazionali.
4. In particolare, nella materia disciplinata dal presente Regolamento, trovano applicazione gli artt. 7, comma 5 e 40, comma 3 quinquies, periodi quarto, quinto e sesto del D.Lgs. 30/03/2001, n.165 e ss.mm.ii.. Il primo stabilisce che "*Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*" mentre il secondo precisa che "*Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali ... ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli*".
5. **Con il presente Regolamento, il Comune di Bovolone intende ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi da erogare ai cittadini.** Questo principio fondamentale al quale il Comune conforma la propria azione è confermato anche dal Testo Unico delle norme sull'Ordinamento degli Enti Locali, che all'art. 89, comma 5 recita testualmente che ogni Comune provvede "*all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti*".

ART. 2 - I SOGGETTI ASSEGNATARI DEGLI INCARICHI. L'IMPORTO MASSIMO DELL'INDENNITÀ PER "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

1. "L'indennità per specifiche responsabilità" può essere corrisposta al personale delle categorie "B" e "C", oltre che al personale della Categoria "D", sempre che lo stesso non sia già incaricato della titolarità di Posizioni Organizzative. Il comma 1 dell'art. 70 quinquies del C.C.N.L. del Comparto "Funzioni Locali" sottoscritto il 21/05/2018 chiarisce che l'importo dell'indennità de qua non può essere "superiore a €3.000 annui lordi".

ART. 3 - CARATTERI DI NATURA OGGETTIVA DELLE "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ" ALLE QUALI E' CONNESSA L'EROGAZIONE A CONSUNTIVO DELL'INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1 DEL C.C.N.L. DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI", SOTTOSCRITTO IL 21/05/2018

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 1 del C.C.N.L. del Comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 è dovuta solo ed esclusivamente per incarichi aventi un certo "spessore", nel senso che devono riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli significativi, qualificanti e di rilevante complessità.
2. Per giustificare il riconoscimento del compenso di cui trattasi non è sufficiente, pertanto, la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice. In particolare, **per lo svolgimento di mansioni di carattere ordinario e ripetitivo, legate allo svolgimento dei compiti, propri del profilo professionale, posseduto dal lavoratore e per i quali, il medesimo è stato assunto dall'Ente, non è dovuta alcuna indennità**, in conformità ai principi di "imparzialità e buon andamento" di cui all'art. 97 Cost.; ai "principi di economicità ed efficacia dell'azione amministrativa" di cui all'art. 1, comma 1 della Legge 07/08/1990, n. 241 e ss.mm.ii. oltre che al "principio di proporzionalità della retribuzione" di cui all'art. 36, comma 1 della Costituzione italiana.
3. **Per le pratiche che assumono carattere di "ordinarietà", il dipendente riceve già a fine mese una retribuzione.** Di conseguenza, riconoscere/liquidare qualcosa in più al dipendente per lo svolgimento di pratiche ordinarie è contrario all'art. 36 della Carta costituzionale, alla stessa "logica", alla valorizzazione del "merito" oltre che alla normativa vigente. A questo ultimo riguardo, non a caso gli artt. 4, 5 e 6 della citata Legge 07/08/1990, n. 241 e ss.mm.ii. nel disciplinare la "figura" ed il "ruolo" del "Responsabile del procedimento" non prevedono che lo stesso abbia diritto ad alcuna indennità.
4. **La violazione dei commi 2 e 3 del presente articolo integra gli estremi del danno erariale ed è fonte di responsabilità disciplinare per il titolare di P.O. che conferisce l'incarico.**
5. Tra le fattispecie di "specifiche responsabilità" alle quali è connesso il riconoscimento economico accessorio - oggetto del presente Regolamento - vanno ricordate, a titolo solo esemplificativo:
 - A) la responsabilità di istruttoria di "progetti trasversali" che prevedano la cooperazione di più Uffici per finalità comuni;
 - B) la responsabilità di istruttoria dei procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (si pensi, ad esempio, a procedimenti ad evoluzione fasica o all'erogazione di servizi a domanda individuale);
 - C) la responsabilità di gestione e rendicontazione di rilevanti risorse pubbliche;
 - D) la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività che si inquadrano all'interno di "Direttive";

- E) la responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (si pensi, ad esempio, alla partecipazione alla Delegazione trattante di parte datoriale, alle Conferenze di servizi, alle Commissioni di gara ed alle Commissioni di concorso);
- F) la responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi e continuativi con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto anche senza poteri decisionali;
- G) la responsabilità di elaborazioni di pareri scritti e di supporto consulenziale in generale;
 - H) la responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici da conseguire nell'anno di riferimento o entro un determinato periodo, anche inferiore all'anno;
 - I) la responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- J) la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza senza effetti esterni;
- K) la responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (si pensi, ad esempio, al ruolo di Responsabile della sicurezza o di Responsabile della privacy);
- L) la responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione, cioè di "funzioni", che per il loro esercizio richiedono il conseguimento di un'abilitazione.

ART. 4 - FINALITÀ DELL'INDENNITÀ PER "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

1. L'indennità per "Specifiche responsabilità" è diretta a compensare l'assunzione da parte dei dipendenti (ad eccezioni dei Titolari di Posizioni Organizzativa) di determinati incarichi, che comportano lo svolgimento di attività implicanti l'assunzione di una *specificata responsabilità*.
2. L'indennità per "Specifiche responsabilità" rappresenta una utile occasione per premiare chi, tra i dipendenti dell'ente, è maggiormente esposto con "**ulteriori attività**" - che si aggiungono alle mansioni per le quali si è stati assunti - ad una specifica responsabilità.

ART. 5 - IL RUOLO DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA IN SEDE DI ASSEGNAZIONE DELLE "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"

1. "Le *specifiche responsabilità*" che danno titolo all'erogazione dell'indennità di cui al presente Regolamento sono affidate, **di norma, ad inizio di ogni anno** – e, comunque, contestualmente all'approvazione del PEG - al/ai dipendenti di un Settore, con "**atto formale**" numerato progressivamente, sottoscritto dal Titolare di Posizione Organizzativa di riferimento e, per accettazione, dal dipendente, destinatario della misura organizzativa.
2. Ogni qual volta risulti necessario assegnare incarichi di "specificata responsabilità" è necessario effettuare, in via preliminare, un incontro tra tutte le P.O. al fine di individuare, per l'anno in corso:
 - A) le posizioni con "*specifiche responsabilità*";
 - B) i destinatari dell'incarico;
 - C) le relative indennità.
3. In conseguenza delle risultanze della riunione di cui al comma 2 del presente articolo, ciascun Responsabile di Settore adotta entro tre giorni il provvedimento con il quale attribuisce al personale appartenente alle categorie B, C e D le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa.
4. La condotta di ciascun Responsabile di Settore deve essere improntata al rispetto dei seguenti principi:
 - a) **non può essere speso complessivamente nell'anno di riferimento per "Specifiche responsabilità" più dell'80% della "media" di quanto è stato stanziato per tale voce, nell'ultimo triennio precedente al netto delle indennità corrisposte al personale della Polizia Locale;**

b) l'assegnazione delle risorse disponibili alle singole unità organizzative deve tenere conto della consistenza del personale in servizio nei singoli Settori e del maggior grado di gravosità operativa, che nell'anno di riferimento, uno o più Settori presenta rispetto ad altri, avuto riguardo a talune obiettive circostanze;

c) massima ragionevolezza e massima responsabilizzazione nelle scelte di conferimento degli incarichi. A questo ultimo riguardo trovano applicazione i commi 5, 6 e 7 del presente articolo.

5. Il titolare di P.O. – di norma, ad inizio di ogni anno - deve valutare se sussistano o meno le condizioni per elaborare in modo compiuto un progetto “specifiche responsabilità” oltre a verificare sempre il permanere delle condizioni, che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal citato art. 70 quinquies, comma 1 del C.C.N.L. del 21/05/2018.
6. Il provvedimento di assegnazione di “*Specifiche Responsabilità*” è solo “eventuale”. In sostanza, la sua adozione non deve rappresentare un automatismo per il Titolare di Posizione Organizzativa; il quale è chiamato, invece, a perseguire - attraverso il ricorso all'istituto di cui al citato comma 1 dell'art.70 quinquies - gli **incrementi di efficienza e crescita della produttività complessiva dell'amministrazione**. Al fine di cui al presente comma - nell'elaborazione e redazione di un progetto “*Specifiche Responsabilità*” - il Titolare di posizione organizzativa deve evidenziare le “*finalità*”, la “*durata*” e gli “*effetti*” che il progetto produrrà per l'Ufficio Comunale di appartenenza e di riflesso anche per la comunità locale. La durata del progetto – a seconda dei casi – può essere anche inferiore all'anno solare.
7. Il provvedimento di assegnazione di “*Specifiche Responsabilità*” deve, altresì, specificare “**l'importo**” dell'indennità (determinato a seguito della procedura di pesatura, descritta dal successivo art. 6 del presente Regolamento) e deve dare conto che il suddetto importo sarà erogato solo “*a consuntivo*” e solo a seguito di “*apposita valutazione*”, da parte del Titolare di P.O., nel rispetto dell'art 8 del presente Regolamento.
8. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità di cui all'art. 70 Quinquies, comma 1 del C.C.N.L. del Comparto “*Funzioni Locali*” del 21/05/2018. Copia del provvedimento di assegnazione dell'incarico di “*Specifiche responsabilità*” è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento.
9. Eventuali situazioni di contrasto tra i Responsabili di Settore – insorte nel corso della riunione di cui al comma 2 del presente articolo - sono comunicate formalmente al Segretario Generale, che convoca le P.O. interessate, svolgendo un'attività di responsabile intermediazione tra le stesse.

ART. 6 - IL RUOLO DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA IN SEDE DI PESATURA DELLE “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ” AI FINI DELLA QUANTIFICAZIONE DELL'INDENNITÀ

1. L'erogazione dell'indennità di cui al presente Regolamento è limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza del dipendente interessato, ma, comunque, non riconducibili come “superiori” perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii..
2. In sede di quantificazione (pesatura) dell'indennità per “*specifiche responsabilità*”, il titolare di P.O. prescinde dalla “*Categoria giuridica di appartenenza del dipendente comunale*” e tiene conto dei seguenti criteri che devono essere pesati, a norma del comma 4 del presente articolo:
 - a) la “*complessità tecnica e quantità*” del lavoro ricollegabile alle “*Specifiche responsabilità*”, da assegnare al Dipendente → **fino a max 60 punti**;
 - b) il “*livello di autonomia*” → **fino a max 40 punti**.

3. La “*categoria giuridica di appartenenza*” del personale viene presa in considerazione dal Responsabile di Settore al fine di calibrare le prestazioni da assegnare a più dipendenti comunali – in servizio all’interno dello stesso Settore - a titolo di “*Specifiche Responsabilità*”.

3bis. Qualora all’esito delle operazioni di pesatura, la somma delle indennità proposte dai responsabili di Settore dovesse risultare superiore al budget – determinato ai sensi dell’art. 5, comma 4, lett. a) del presente Regolamento - i singoli compensi dovranno essere ridotti in misura proporzionale.

4. Il compenso per le “*Specifiche responsabilità*” di cui al comma 1 dell’art. 70 quinquies del C.C.N.L. del 21/05/2018 – **il cui importo massimo erogabile è, comunque, fissato presso questo Ente in € 2.500,00** - è graduato secondo i criteri riportati nelle tabelle seguenti:

**TABELLA DI PESATURA DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITA’
GRADO DI COMPLESSITÀ DEI PROCEDIMENTI ASSEGNATI (MAX 60 PUNTI):**

Tipologia dei procedimenti e dei progetti assegnati

1	Procedimenti complessi non ripetitivi	15
2	Procedimenti complessi Anche se in parte ripetitivi	12
3	Procedimenti complessi che si ripetono nel tempo	10
4	Procedimenti di media complessità non ripetitivi	8
5	Procedimenti di media complessità Anche se in parte ripetitivi	6
6	Procedimenti di media complessità che si ripetono nel tempo	4

Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione in relazione alla complessità e variabilità del quadro normativo di riferimento:

1	L’incarico prevede un continuo aggiornamento ed approfondita attività di studio	15
2	L’incarico prevede approfondita attività di studio	12
3	L’incarico prevede un continuo aggiornamento	9
4	L’incarico prevede normali attività di aggiornamento	6

Grado di complessità delle relazioni conseguenti agli incarichi ricevuti

1	L’incarico prevede relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali	20
2	L’incarico ha rilievo esterno e presuppone relazioni con associazioni ed istituzioni del territorio	15
3	L’incarico ha rilievo esterno e presuppone relazioni con l’utenza privata	10
4	L’incarico ha rilievo prevalentemente interno all’ente o alla struttura di appartenenza	5

Gestione di Gruppi di lavoro

1	Oltre 6 unità	10
2	Da 4 a 6 unità	7

3	Almeno 3 unità	5
4	Meno di 3 unità	3

LIVELLO DI AUTONOMIA (MAX 40 PUNTI):

Livello di autonomia operativa nella gestione dell'incarico

1	Il soggetto agisce con elevato livello di autonomia operativa	20
2	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate	15
3	Il soggetto svolge incarichi a diretto contatto con il capo settore	10

Livello di autonomia nei processi decisionali

1	L'incaricato, in virtù delle conoscenze teorico normative altamente specialistiche concorre attivamente nei processi decisionali del proprio Responsabile di settore in relazione agli obiettivi dell'ente	20
2	L'incaricato agisce con discreta autonomia nello svolgimento dei programmi operativi definiti da direttive molto ampie e non particolareggiate che possono implicare l'individuazione della soluzione in un range di possibili alternative	15
3	L'incaricato ha un modesto livello di autonomia in quanto i processi decisionali sono governati dal Responsabile del Settore	10

Esempio di pesatura:

Poniamo il caso in cui per effetto delle operazioni di graduazione, sopra descritte, la **“complessità tecnica e la quantità del lavoro”** corrispondenti all'incarico di **“Specifiche responsabilità”** sia stata pesata per un valore pari a **“50”** mentre il **“livello di autonomia”** corrispondenti all'incarico di **“Specifiche responsabilità”** sia stata pesata per un valore pari a **“30”**.

Avremo che all'esito della pesatura il punteggio totale assegnato è pari a **“80”**.

L'indennità di “Specifiche responsabilità” avrà un importo pari a € 2.000,00.

Infatti, avremo che:

$$\text{€ } 2.500,00: 100 \times 80 = 2.000,00.$$

ART. 7- MODALITA' DI FINANZIAMENTO DELLE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'. REVOCABILITA' DELL'INCARICO

1. L'indennità per **“Specifiche responsabilità”** è finanziata con le **“Risorse variabili”** del Fondo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

2. L'incarico per **“Specifiche responsabilità”** – che può avere, a seconda dei casi anche una durata naturale inferiore all'anno solare – è sempre revocabile con provvedimento motivato dello stesso Responsabile di Settore, che l'ha conferito.

ART. 8 – MODALITÀ E TEMPI DI EROGAZIONE DELL'INDENNITÀ PER “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ”

1. La corresponsione dell'indennità per **“Specifiche responsabilità”** è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui è correlata. **L'indennità per “Specifiche responsabilità” è attribuibile solo a consuntivo dell'esercizio di riferimento, in un'unica soluzione, e, comunque, solo previa necessaria verifica – a cura del Responsabile di Settore circa l'effettiva assunzione delle specifiche responsabilità e del grado di esercizio, in concreto realizzato e raggiunto, delle funzioni e dei compiti affidati.** La liquidazione dell'indennità è

disposta dal Responsabile di riferimento annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di Marzo dell'anno successivo.

2. A specifica del comma 1 del presente articolo, l'incentivo di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del C.C.N.L. del 21/05/2018 è riconosciuto solo se l'apporto individuale sia stato misurato al di sopra di una determinata soglia – come da prospetto di seguito trascritto – e, perciò, valutato positivamente.

- In caso di valutazione inferiore a 50/100 → non è dovuto l'incentivo;
- In caso di valutazione compresa tra 50/100 e 60/100 → l'incentivo è dovuto nella misura dell'60%;
- In caso di valutazione compresa tra 61/100 e 70/100 → l'incentivo è dovuto nella misura del 70%;
- In caso di valutazione compresa tra 71/100 e 80/100 → l'incentivo è dovuto nella misura dell'80%;
- In caso di valutazione compresa tra 81/100 e 90/100 → l'incentivo è dovuto nella misura dell'90%;
- In caso di valutazione compresa tra 91/100 e 100/100 → l'incentivo è dovuto nella misura del 100%.

3. Eventuali residui generatisi a consuntivo –in conseguenza dell'attività di valutazione - affluiscono al Fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo.

4. E' fatto divieto assoluto di erogare mensilmente frazioni dell'indennità per “Specifiche responsabilità” di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 del C.C.N.L. del Comparto “Funzioni Locali” del 21/05/2018

5. La ratio del divieto di cui al comma 4 del presente articolo è triplice: da un lato, non eludere le prescrizioni del sistema di valutazione, dall'altro, non operare discriminazioni tra il personale, dall'altro ancora, scongiurare che l'indennità di cui trattasi venga erogata, in base al c.d. “*modello a pioggia*”.

6. La violazione delle prescrizioni di cui al comma 4 del presente articolo integra gli estremi del danno erariale ed è fonte di responsabilità disciplinare per il Responsabile di settore che consenta l'erogazione mensile dell'indennità de qua, e/o che prescindendo dalla valutazione dei risultati che l'incarico di assegnazione di “*Specifiche responsabilità*” ha prodotto in termini di utilità conseguite dall'Ufficio e più in generale dall'Ente.

ART. 9 – IL PERSONALE PART-TIME, ASSEGNATARIO DI “SPECIFICHE RESPONSABILITÀ”

1. L'indennità per “*Specifiche responsabilità*”, se spettante, è corrisposta al personale part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

ART. 10 – DIVIETO DI CUMULO E DEROGHE

1. Il trattamento accessorio per le “*Specifiche responsabilità*” di cui al primo comma dell'art. 70 quinquies del CCNL del Comparto “*Funzioni Locali*”, sottoscritto il 21/05/2018 non è cumulabile, di norma, con quello eventualmente corrisposto ai sensi del secondo comma del medesimo articolo. Pertanto, nel caso in cui ricorrano contestualmente i presupposti per l'erogazione di entrambe le indennità, al dipendente interessato è corrisposta quella di valore economico più elevato.

2. In via eccezionale, i compensi previsti dal primo e dal secondo comma del citato art. 70 quinquies possono essere cumulati esclusivamente **in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti**, ovvero, quando sia riscontrabile una diversità tra le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi. In quest'ultimo caso, al dipendente non può,

comunque, essere erogata un'indennità complessiva superiore al limite massimo previsto dal primo comma dell'art. 70 quinquies del vigente C.C.N.L. del 21/05/2018.

ART. 11 – NORME DI RINVIO

1. In sede di prima applicazione, per l'anno 2019, l'individuazione delle posizioni con “*Specifiche responsabilità*” avviene ad opera dei Responsabili di Settore, entro 30 giorni, dalla data di esecutività della Deliberazione della Giunta Comunale di approvazione del presente Regolamento.
2. Il presente Regolamento – da intendere quale appendice del Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei servizi – abroga ogni altra disposizione regolamentare dell’Ente, che risulti con lo stesso incompatibile.
3. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento trovano applicazione le norme di legge e di contratto vigenti in materia oltre che i principi di “*ragionevolezza*”, “*trasparenza*” e “*buon andamento*” dell’azione amministrativa.

30 dicembre 2019

Per la parte pubblica:

Cacciolari Marco _____

Per R.S.U:

Bellotti Susanna _____

Coltro Elena _____

Mantovani Lisa _____

Moroni Mirko _____

Santinato Cristian _____

per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

Cavedini Nicola CSA _____

De Pasquale Antonio FP CGIL _____

Olivato Maurizio FP CISL _____

Perale Simone FP UIL _____