



Comune Cavallino Treporti

Servizio Personale

Accordo decentrato anno 2019.

Vista la preintesa siglata il 20.12.2019 tra la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Cavallino Treporti nominata con deliberazione n° 102 del 19.06.2018 i delegati delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL e le R.S.U. del Comune stesso;

Visto, inoltre, la determinazione n° 2286 del 28.11.2019 di costituzione del fondo produttività anno 2019;

Visto il verbale del Revisore dei Conti n. 51 del 23.12.2019 redatto in base all'art. 5, comma 3, del CCNL 01.04.1999;

Visto la deliberazione di Giunta Comunale n° 189 del 24.12.2019 ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2019-2021 parte normativa e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019".

si sottoscrive definitivamente l'accordo collettivo decentrato integrativo triennio 2019-2021 parte normativa e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 come riportato nella pre intesa sopra menzionata e che si allega per farne parte integrante e sostanziale al presente atto:

Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Presidente: dott. Dino Daniele Bonato

Membro: dott.ssa Pamela Penzo

[Handwritten signature of Dino Daniele Bonato]
[Handwritten signature of Pamela Penzo]

Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

CGIL FP: sig.ra Franca Vanto

UIL FPL: sig. Giovanni Zennaro

CISL FPS: sig. Carlo Alzetta

CSA RAL: sig. Sergio Berti

R.S.U.:

Costantini Carlo Filippo:

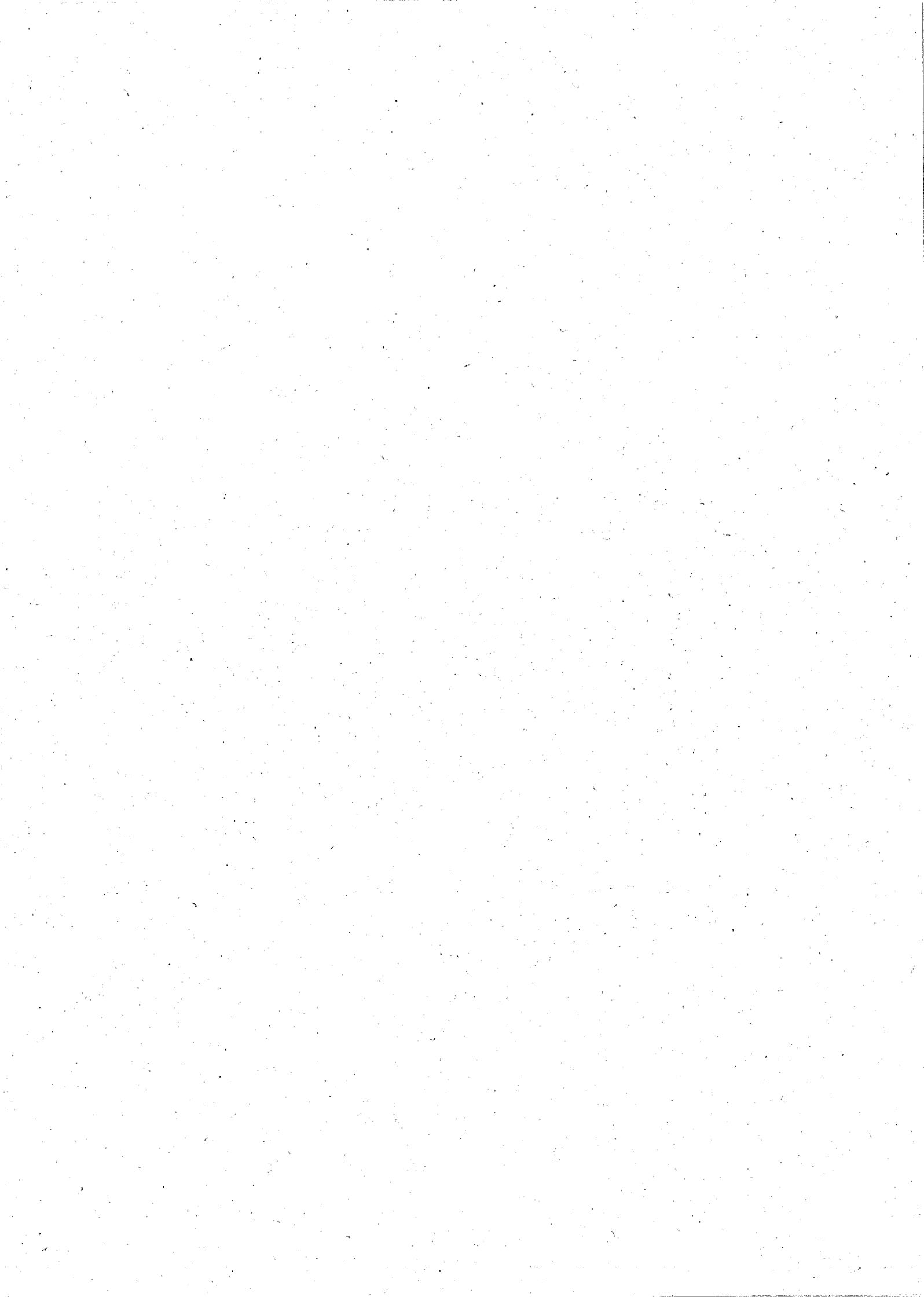
Costantini Denis:

Cimadam Manuel:

Cadamuro Mara:

Amadi Gianluca:

[Handwritten signatures of R.S.U. members]



COMUNE DI CAVALLINO TREPORTI

(CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA)



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2019 – 2021**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE PER GLI ANNI 2019 – 2021**

In data 20.12.2019 alle ore 11.00 presso la sede municipale del Comune di Cavallino Treporti, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente: dott. Dino Daniele Bonato

Membro: dott.ssa Pamela Penzo

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

Costantini Carlo Filippo

Costantini Denis

Cimadam Manuel

Cadamuro Mara

Amadi Gianluca

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL FP: sig.ra Franca Vanto

UIL FPL: sig. Giovanni Zennaro

CISL FP: sig. Carlo Alzetta

CSA RAL: sig. Sergio Berti

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Cavallino Treporti, relativo agli anni 2019 – 2021

INDICE

Titolo I FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- Art. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
- Art. 2 MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO
- Art. 3 PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE
- Art. 4 INFORMAZIONE
- Art. 5 TAVOLI TEMATICI
- Art. 6 INTERPRETAZIONE AUTENTICA
- Art. 7 AGIBILITA' SINDACALI

Titolo II REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

- Art. 8 SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Titolo III LE RISORSE DECENTRATE

- Art. 9 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI
- Art. 10 CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 11 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 12 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 13 PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA
- Art. 14 INDENNITA' "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 15 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 16 INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70-QUINQUIES, C. 2, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 17 WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 18 INDENNITA' DI REPERIBILITA' (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 19 PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI
- Art. 20 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 21 CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 22 BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)
- Art. 23 FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 24 SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA
- Art. 25 ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 26 LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 27 TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14. SETTEMBRE 2000)
- Art. 28 MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 29 COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 30 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 31 INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)

- Art. 32** CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 33** TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 34** FERIE E RIPOSI SOLIDALI (ART. 30, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO IV Personale della
polizia locale

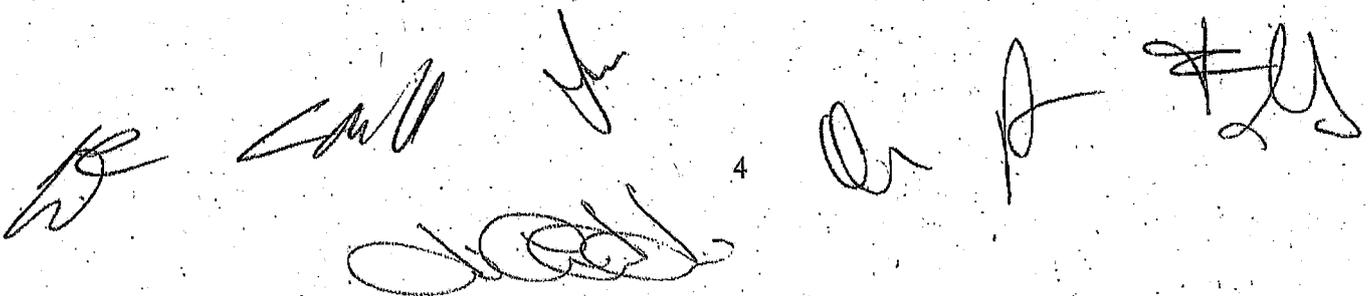
- Art. 35** PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO (ART. 56-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 36** INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 37** INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 38** PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO V Trattamenti accessori
fissati per legge

- Art. 39** TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO VI
Norme finali e transitorie

- Art. 40** DISPOSIZIONI FINALI

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. A small number '4' is written in the center, likely indicating the page number. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2
MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:

a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;

b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.

2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.

4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
- a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica;
 - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
 - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
 - d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.
5. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 3

PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.
4. Le Organizzazioni Sindacali possono chiedere annualmente informazioni sugli interventi formativi effettuati.

Art. 4

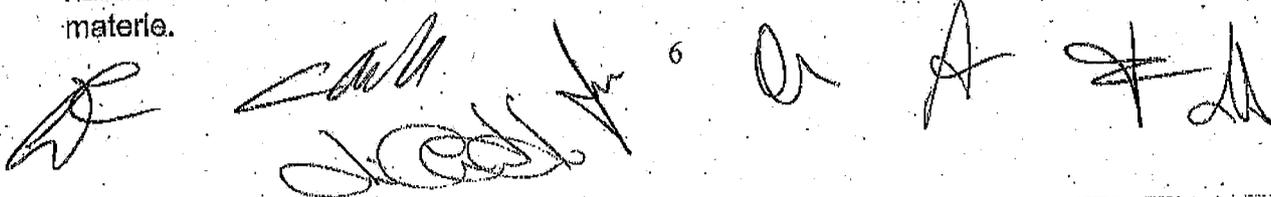
INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.
2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 5

TAVOLI TEMATICI

1. Le Parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di esame congiunto su specifiche materie di interesse comune. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, le Parti possono richiedere l'apporto di dipendenti esperti nelle singole materie.



Art. 6
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del CCNL 21.05.2018, qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, anche a richiesta di una delle Parti, e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

3. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 7
AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

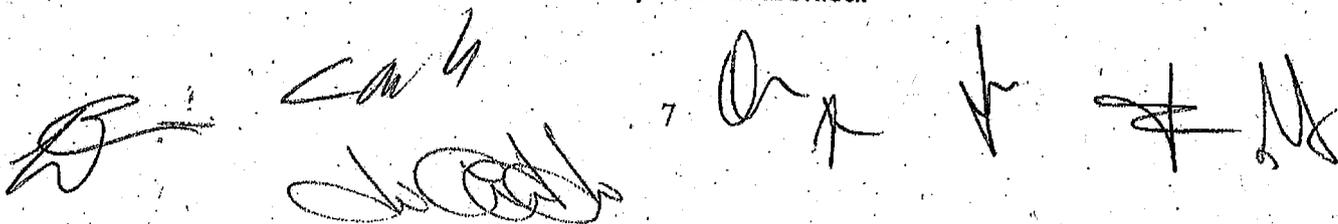
2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, di norma 5 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La presenza dei partecipanti all'assemblea è registrata dalle Organizzazioni Sindacali e trasmessa all'Ufficio Personale.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

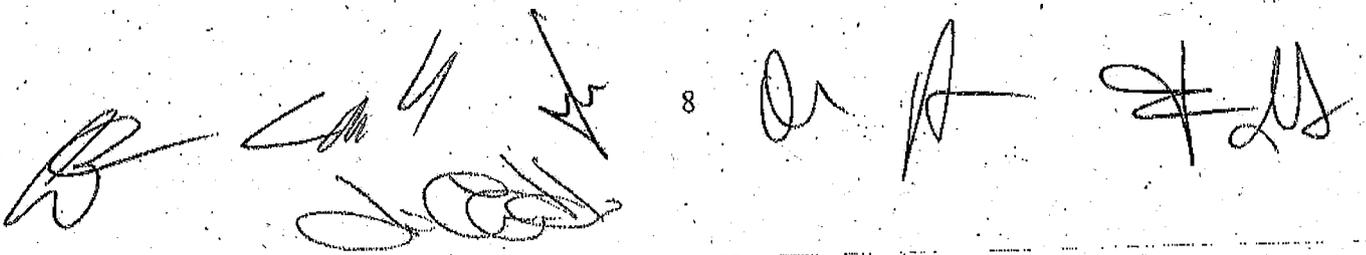
6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU, l'Amministrazione concederà l'uso di una specifica casella di posta elettronica.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right.

7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica Interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

8. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, some appearing to be 'CA' and 'M'. To the right, there is a signature that looks like 'A' followed by another signature that looks like 'F. S.'. A small number '8' is written between the central and right-hand signatures.

Titolo II
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 8

SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

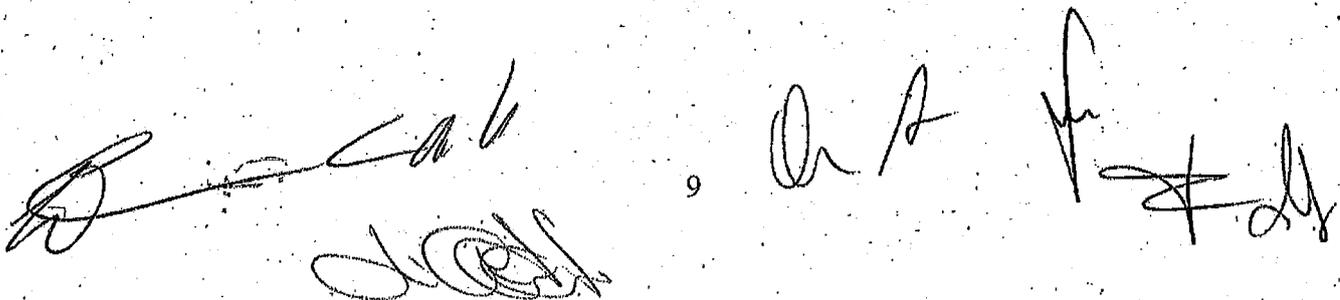
- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello, solo nei casi in cui lo sciopero sia indetto nelle giornate antecedenti o susseguenti chiusure per festività superiori a 2 giorni.
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare 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: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- c) servizio di polizia municipale contingente massimo di n. 2 unità per turno per attività di P.G., TSO, ASO e rilevamento incidenti stradali;
- d) servizi del personale limitatamente 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 il 15 di ogni mese: n.1 unità.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.



Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 9

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo costituita ai sensi dell'art. 67, c. 1 CCNL 21 maggio 2018, è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti Istituti economici individuati nell'art. 68, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:
 - progressioni economiche all'interno della categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL 14.9.2000 e all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII q.f.;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 10

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
4. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG, che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
- il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 4.

6. La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti: 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (*performance* organizzativa della struttura); 2) la valutazione della prestazione individuale.

Art. 11

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.

Art. 12

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)

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

2. La misura di detta maggiorazione è definita pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. Per tutta la durata del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 10% del personale interessato dai processi di valutazione.

4. In caso di parità di punteggio costituirà criterio di preferenza l'anzianità di servizio nel Comune di Cavallino Treporti.

Art. 13

PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. La percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio è definita nelle linee di indirizzo per la delegazione trattante. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01.01.2019 con il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

Art. 14

INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

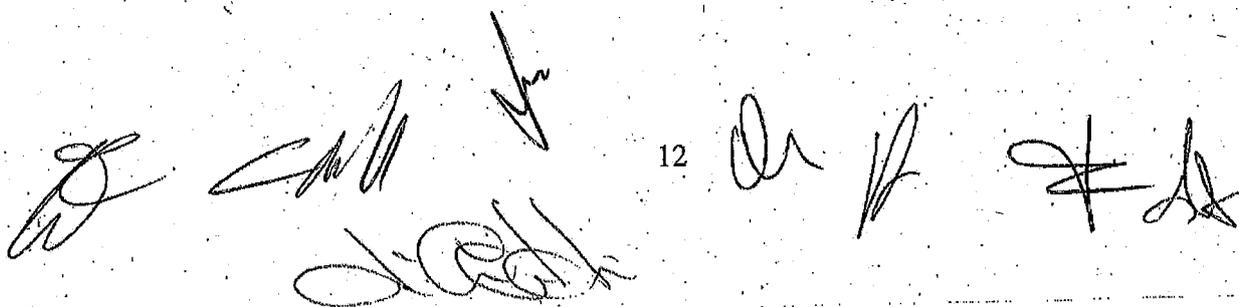
1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

2. Atteso che sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale e che il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia, le parti danno atto che nel Comune di Cavallino Treporti non si configurano tali situazioni.

3. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dal Dirigente dell'Area Economico Finanziaria. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore annuo trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

- a) fino ad €. 4.999,99 importo indennità giornaliera €. 1,00;
- b) da €. 5.000,00 importo indennità giornaliera €. 2,00;

4. Il Dirigente dell'Area Economico Finanziaria sentito il responsabile a cui è assegnato il dipendente attesta annualmente lo svolgimento dell'attività di cui al presente articolo.



Art. 15
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)

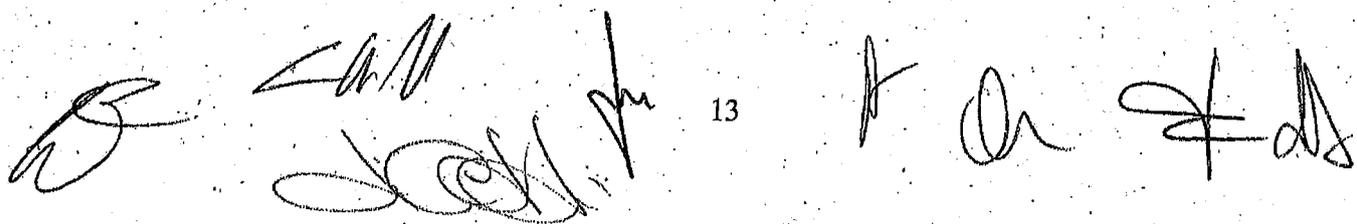
1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O., con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con un orario di lavoro di almeno 30 ore settimanali, può essere riconosciuta un'indennità non superiore a 3.000,00 euro annui lordi per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza in un ambito strategico in relazione agli obiettivi dell'Ente.
2. Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) la responsabilità di uno o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, nei limiti della delega assegnata, caratterizzate da compiti che implicino un certo grado di specializzazione rispetto alla categoria di appartenenza;
 - b) il coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore;
 - c) discrezionalità nei processi decisionali nelle procedure di lavoro affidate, nei limiti delle direttive della Posizione Organizzativa o del Dirigente di riferimento.
- Al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) la responsabilità diretta di una o più procedure di lavoro che richiedono professionalità e conoscenze specifiche rispetto alla categoria di appartenenza;
 - b) il coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore;
 - c) discrezionalità nei processi decisionali nelle procedure di lavoro assegnate nei limiti delle direttive della Posizione Organizzativa o del Dirigente di riferimento;

La gradazione delle indennità per specifiche responsabilità per le categorie C e D sarà effettuata secondo la griglia così articolata, attribuendo ad ogni punto un valore di euro 40,00:

APPARTENENZA ALLA CATEGORIA		RESPONSABILITÀ			COORDINAMENTO DI PERSONALE			DISCREZIONALITÀ - Processi decisionali in procedure			TOTALE PUNTI max
C	D	Istruttoria	Procedimento	Firma	0	da 1 a 3	>3	codificate	standard non codificate	specifiche con responsabilità personale	
20	10	5	10	20	0	5	10	5	15	25	75

La categoria B sarà pesata solo in merito alle funzioni di coordinamento di personale di pari categoria.

3. L'Amministrazione annualmente approva, sentiti i Dirigenti, un modello organizzativo articolato con l'individuazione di posti per il conferimento di posizioni di specifiche responsabilità nelle diverse aree in cui è strutturato l'Ente.



Definite le posizioni di particolari responsabilità, i dirigenti/responsabili affidano, con specifico atto, l'incarico ad uno dei loro dipendenti di ruolo. La determinazione di affidamento dell'incarico è trasmessa all'Ufficio Personale.

4. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo e liquidata nell'anno successivo, in coincidenza con la liquidazione del salario accessorio.

Art. 16

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 2, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta un'indennità pari ad euro 350,00 annui lordi per compensare le seguenti responsabilità attribuite con atto formale attinenti a:

- a) qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di cui sopra è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo e liquidata nell'anno successivo, in coincidenza con la liquidazione del salario accessorio.

Art. 17

WELFARE INTEGRATIVO (ART. 72, CCNL 21 MAGGIO 2018)

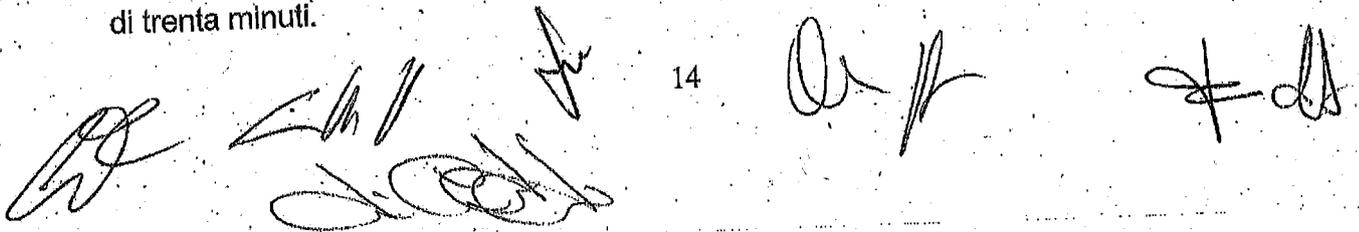
1. Le Parti su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle parti sindacali, si incontrano per definire i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativi, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL 21 maggio 2018, al fine di disciplinare come previsto dall'art. 72, del citato contratto, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Art. 18

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.



3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'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.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.
7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Profilo Professionale
Stato Civile	1	Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe

Art. 19

PEREQUAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI

1. Le parti definiscono la correlazione tra la produttività individuale e particolari compensi previsti dal contratto per i dipendenti.
2. A tal fine, assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei contratti (art. 113, D.Lgs. n. 50/2016);
 - b) i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (art. 32, c. 40, D.L. n. 269/2003, il quale prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti e gli oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI/IMU;
 - d) matrimoni.
3. L'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale della produttività individuale finale proporzionale agli incentivi percepiti ai sensi del comma 2, secondo uno schema di fasce di valore così articolato:

Incentivi (al netto degli oneri contributivi),	Abbattimento produttività individuale
Fino a 500 euro	0
Da 500 a 1.000 euro	5%
Da 1.001 a 3.000 euro	10%
Da 3.001 a 5.000 euro	15%
Da 5.001 a 7.000 euro	20%
Da 7.001 a 10.000 euro	30%
Oltre i 10.000 euro	50%

4. Le somme non erogate per effetto della perequazione incrementano le risorse destinate alla produttività collettiva e saranno distribuite in parti uguali tra i dipendenti non beneficiari di incentivi.

Art. 20

MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. 72 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolto e formato per l'impostazione di un piano di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua eventuali attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 21

CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 22
BANCA DELLE ORE
(ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario rese per almeno 30 minuti oltre l'orario di lavoro, debitamente autorizzate nei limiti del fondo annuale espressamente destinato a tale finalità, da utilizzarsi prioritariamente entro l'anno di maturazione e comunque non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. In ambito di programmazione delle assenze prevale il consumo delle ferie spettanti maturate nell'anno precedente.
2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 24. Tale limite non è da intendersi in senso dinamico: le ore usufruite non vengono detratte ma semplicemente calcolate; le ore eccedenti vengono poste in pagamento automaticamente.
3. L'adesione alla banca delle ore e l'eventuale recesso devono risultare per iscritto ed hanno validità dal primo giorno del mese successivo alla richiesta.
4. Viene prevista la possibilità di richiedere il pagamento delle ore accantonate e non fruita entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento deve essere inoltrata entro il 15 novembre. Le ore residue che permangano nel conto individuale, alla fine dell'anno solare successivo a quello in cui sono state accantonate, saranno poste in pagamento d'ufficio. Il valore minimo di prelievo è pari ad un'ora giornaliera e successivamente per multipli, ferma restando la possibilità di prelevare la giornata intera. Il recupero delle eccedenze orarie non deve, in ogni modo, interferire con la programmazione delle ferie nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle esigenze organizzative.
5. Il pagamento delle maggiorazioni relative alle ore accantonate avviene il mese successivo a quello di effettuazione delle stesse.

Art. 23
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. l'asilo nido comunale, la polizia locale, la biblioteca comunale).
2. La flessibilità prevede un'entrata:
 - a) dalle 7.45 alle 9.00, ovvero un'entrata anticipata di 15 minuti o posticipata di 60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita;
 - b) dalle 7.45 alle 8.30, ovvero un'entrata anticipata di 15 minuti o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita per l'ufficio protocollo e per i servizi demografici;
3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale

che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare temporaneamente forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 24

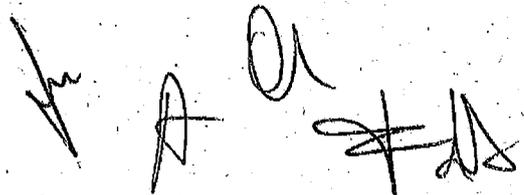
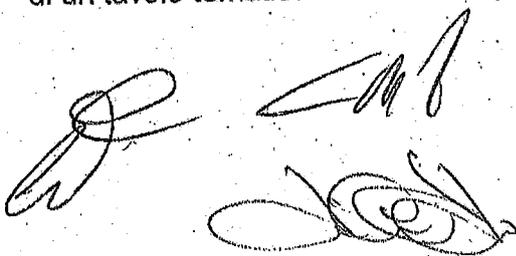
SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA

1. Gli Enti, ai sensi degli artt. 45 e 46 del CCNL 14 settembre 2000, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. L'Ente ha adottato le seguenti regole in materia di fruizione del buono pasto:
 - ha diritto all'attribuzione dei buoni pasto, il personale dipendente a tempo indeterminato ed a tempo determinato, con orario di lavoro sia pieno che parziale;
 - il diritto di usufruire dei buoni pasto spetta ai dipendenti nei giorni in cui sono tenuti al rientro pomeridiano (orario di lavoro articolato), purché siano prestate nella giornata almeno 8 (otto) ore complessive di lavoro, e vi sia una interruzione dal servizio di 30 minuti e non superiore a 1 ora e mezza, nel rispetto del profilo orario attribuito;
 - il diritto spetta anche in caso di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, o recupero di eventuali prestazioni non rese in precedenza (permessi brevi), tranne i casi di recupero debiti orari, sempre che siano prestate complessivamente nella giornata almeno 8 (otto) ore di lavoro;
 - in ogni caso il rientro pomeridiano, per essere considerato tale, dovrà avere una durata non inferiore a 2 (due) ore lavorative per il periodo di tempo tra le 12.00 e le 18.00; analogamente il turno antimeridiano per il periodo di tempo tra le 6.00 e le 12.00 non potrà essere inferiore alle restanti ore fino al raggiungimento delle 8 ore complessive;
 - nei casi di fruizione di permessi il buono pasto spetta se l'entrata avviene entro le ore 11,00 e comunque con almeno otto ore di lavoro effettivo.

Art. 25

ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi su richiesta di una delle parti rimanendo fermo che l'organizzazione del lavoro compete in via esclusiva all'Amministrazione Comunale.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.
4. E' possibile superare tale limite in presenza di attività legate a servizi legati ad attività stagionali, in genere.
5. Ai fini dell'eventuale istituzione dell'orario multiperiodale le parti concordano nell'istituzione di un tavolo tematico *ad hoc*.



Art. 26
LAVORO STRAORDINARIO
(ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 è elevato a n. 200 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 27
TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO
(ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 28
MESSI NOTIFICATORI
(ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 29
COMPENSI ISTAT
(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1. trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 30
INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione

degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma le Parti, in presenza di innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi, si incontrano ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. t) del CCNL 21 maggio 2018, al fine di verificare eventuali riflessi delle stesse sulla qualità del lavoro e sulla qualità dell'occupazione.

Art. 31

INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 32

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.

Art. 33

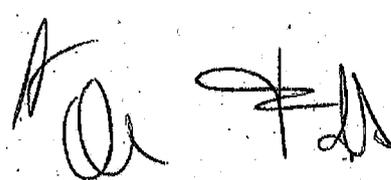
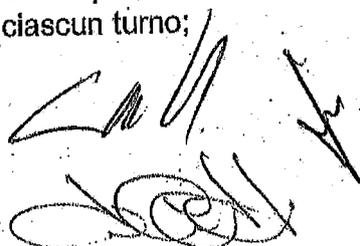
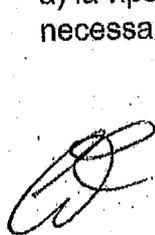
TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

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

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;



b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

4. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

5. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Profilo professionale
Polizia Locale	Istruttori di Vigilanza

6. Preso atto della casistica individuata dalla norma contrattuale, nel caso in cui sia istituito il turno notturno è individuata come ulteriore ipotesi di esenzione dal turno notturno particolari patologie certificate a carico del dipendente.

Art. 34

FERIE E RIPOSI SOLIDALI (ART. 30, CCNL 21 MAGGIO 2018)

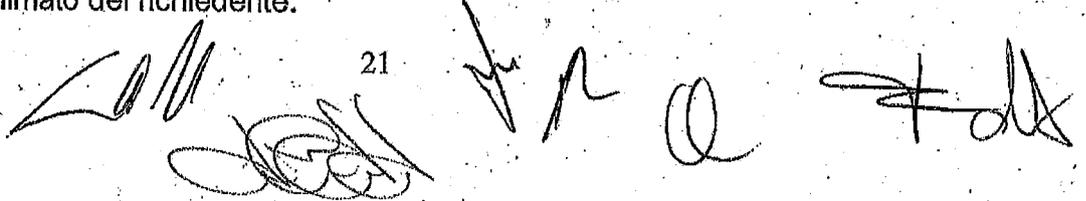
1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

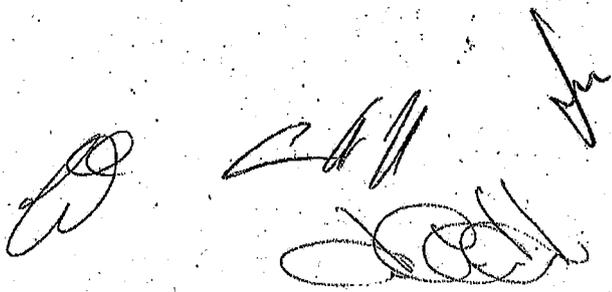
b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.



4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale;
11. Ai fini dell'applicazione del presente articolo le parti si incontreranno per la sua definizione.



TITOLO IV
Personale della polizia locale

Art. 35

**PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED
INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO
(ART. 56-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. L'Ente adotterà a seguito di apposito tavolo, le disposizioni regolamentari in materia, ai sensi del comma 4 del suddetto art. 56-ter.

Art. 36

**INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO
(ART. 56-QUINQUIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

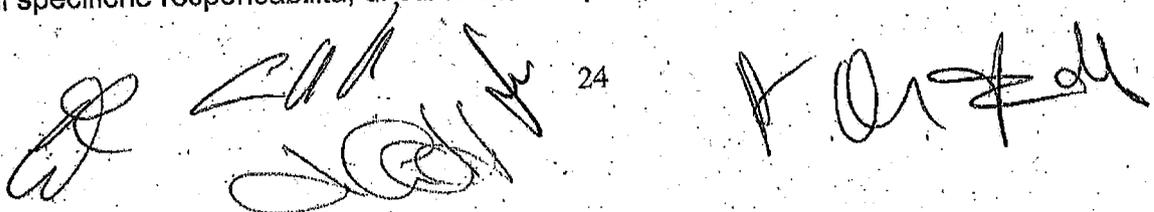
1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa, il cui importo è determinato in Euro 2,50.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento. L'indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018 (indennità condizioni di lavoro).
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo il Comandante del Corpo di Polizia Locale entro il 31 dicembre di ogni anno individua con proprio provvedimento, da trasmettere all'Ufficio Personale, il contingente del personale interessato. Ogni mese poi invia all'Ufficio Personale per la liquidazione dell'indennità l'elenco del personale che in via continuativa ha prestato servizio esterno con le relative spettanze.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

5. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 37

INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 56-SEXIES, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità, che può assumere un valore massimo di € 3.000,00 euro.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.
3. Si definisce quindi, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. w) del CCNL 21 maggio 2018, il valore dell'indennità in oggetto, nonché la definizione dei criteri per la sua erogazione. L'indennità è riconosciuta al personale al quale vengono affidate le seguenti funzioni:
 - a) Vicecomandante del Corpo di Polizia Locale del Comune di Cavallino Treponti, addetto al coordinamento del personale in vece del Comandante;
 - b) responsabilità di coordinamento di personale e di procedimenti interni o esterni all'Ente con adozione ed emanazione di atti;
 - c) responsabilità di coordinamento di personale e di procedimenti interni o esterni all'Ente senza adozione ed emanazione di atti;
 - d) responsabilità di procedimenti interni o esterni all'Ente con adozione ed emanazione di atti;
 - e) responsabilità di procedimenti interni o esterni all'Ente senza adozione ed emanazione di atti;
4. L'Amministrazione annualmente approva, sentita la proposta del Comandante del Corpo di Polizia Locale, un modello organizzativo articolato con l'individuazione di posti per il conferimento di posizioni di indennità di funzione secondo la seguente scala di valori:
 - per la funzione di cui al comma 3 punto a) € 2.500,00; - per la funzione di cui al comma 3 punto b) € 2.000,00;
 - per la funzione di cui al comma 3 punti c) e d) € 1.500,00;
 - per la funzione di cui al comma 3 punto e) € 1.000,00.
5. Definite le posizioni di indennità di funzione come indicato nel punto precedente, il Comandante affida, con specifico atto, l'incarico ai suoi dipendenti di ruolo. La determinazione di affidamento dell'incarico è trasmessa all'Ufficio Personale.
6. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Comandante del Corpo di Polizia Locale a consuntivo e liquidata nell'anno successivo, in coincidenza con la liquidazione del salario accessorio.
7. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

 24

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

9. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004.

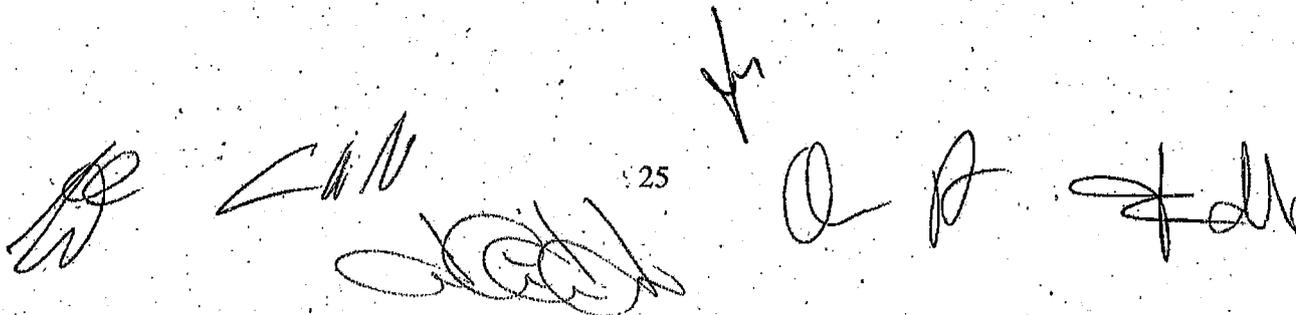
Art. 38

PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 56-QUATER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata con la deliberazione annuale assunta ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali 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;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di
- d) controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. In merito alla destinazione di tali risorse le Parti si incontrano, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle Parti sindacali.

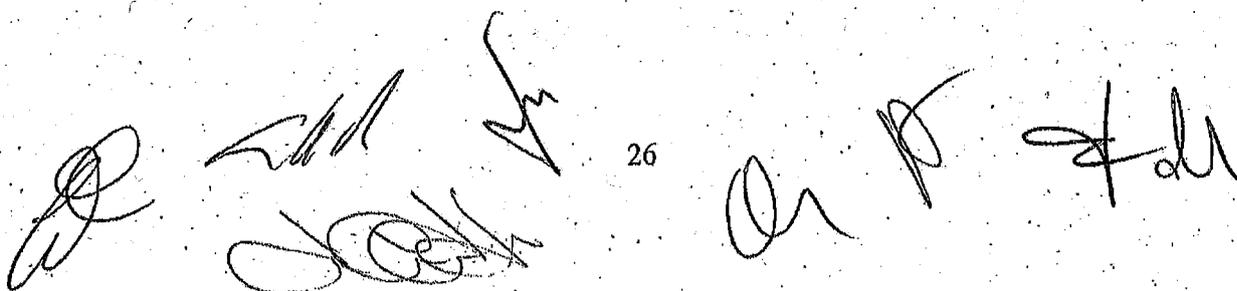
The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'C. N.', a signature that is mostly illegible but seems to start with 'A.', a signature that looks like 'A. P.', and finally a signature that appears to be 'F. M.'. There is also a small, simple mark above the 'A. P.' signature.

TITOLO V
Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 39
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI/IMU (art. 3, c. 57, L. 23 dicembre 1996, n. 662; art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU (comma 1091 dell'articolo 1 della Legge 145/2018);
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. l), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.
3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

26



TITOLO VI
Norme finali e transitorie

Art. 40
DISPOSIZIONI FINALI

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

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

