

**COMUNE DI LOZZO ATESTINO**

**(Provincia di Padova)**

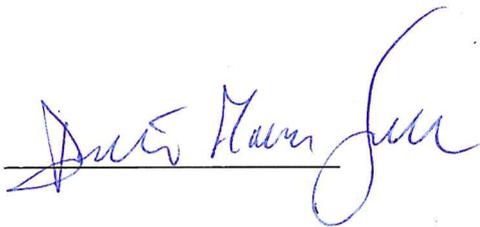
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**TRIENNIO 2019- 2021**

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 03/03/2019 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Lozzo Atestino Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica:



I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil:



Cisl Fp:



Uil Fpl:



RSU:

\_\_\_\_\_

per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Lozzo Atestino del Comparto delle Funzioni Locali.

## Sommario

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 5

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale 5

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 5

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto 5

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati 5

Art. 5 - Personale in distacco sindacale 6

Art. 6 - Relazioni Sindacali 6

### TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE. 7

Art. 7 - Formazione e aggiornamento 7

Art.8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro 7

Art.9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione. 8

Art.10 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo. 8

Art.11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi 9

Art. 12 - Progressione economica orizzontale 10

### TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' 12

Art. 13 - Principi generali 12

Art.14 - Indennità condizioni di lavoro 12

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità 14

Art. 15-bis - Indennità per specifiche responsabilità 15

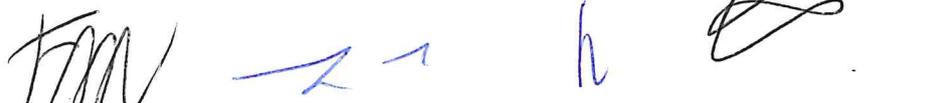
Art.16 - Indennità di reperibilità 15

Art.17 - Indennità di turno 15

### TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO 16

Art.18 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita 16

Art.19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale 16



Art.20 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale 16

Art. 21 - Lavoro straordinario 16

Art. 22 - Banca delle ore 17

#### TITOLO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE 18

Art. 25 - Indennità di servizio esterno. 18

Art. 26 - Indennità di funzione 18

Art. 27 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato 19

#### TITOLO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE 20

Art. 28 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge 20

Art. 29 - Piani di Razionalizzazione 20

Art. 30 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa 20

#### TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI 21

Art. 31 - Welfare integrativo 21

Art. 32 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità 22

Art. 33 - Disposizione finale 23

All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità 24

All. B – Pesatura Indennità di Funzione 26

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

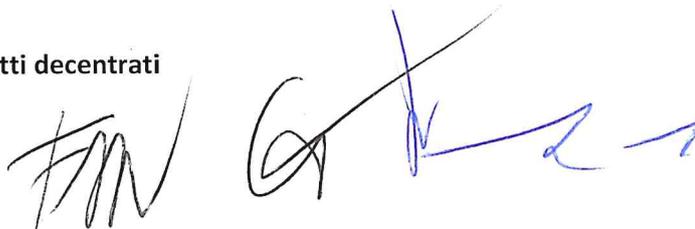
### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2019 – 2021, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla stipula, *salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso*.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata/PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

### Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

The image shows two handwritten signatures. The first is in black ink and appears to be 'FMN'. The second is in blue ink and is more stylized, possibly reading 'GA' followed by a long horizontal stroke and a vertical one.

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

#### **Art. 5 - Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.
2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

#### **Art. 6 - 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 contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, 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 come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

## TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

### Art. 7 - Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 Ccnl 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.



11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

#### **Art.8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro**

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

#### **Art.9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.**

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. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21/05/2018.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21/05/2018, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Secondo quanto previsto dall'art.67 CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori

stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura) è necessario l'accordo con le parti sindacali.

#### **Art.10 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.**

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/0/2018, sono, ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 68 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, stesso comma, ai trattamenti economici di seguito elencati:
  - a. premi correlati alla performance organizzativa;
  - b. premi correlati alla performance individuale;
  - c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
  - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018;
  - f. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quaterCCNL 21/05/2018;
3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza alcun vincolo previsto dal comma2.

#### **Art.11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi**

1. In sede di contrattazione integrativa annuale, sulle risultanze del precedente art. 10, le parti definiranno il budget economico da attribuire alla "performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018, alla "performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018, e al "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69CCNL 21/05/2018, con le seguenti precisazioni:
  - a. alla performance individuale non può essere attribuita una percentuale inferiore al 30% delle risorse come determinate dal precedente art. 10;
  - b. ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale sulla base della "performance individuale" secondo i seguenti criteri:
    - individuazione di n. 1 dipendente per anno, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
    - la misura della maggiorazione della differenziazione del premio individuale, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale



valutato positivamente, per valutazione positiva si intende una valutazione superiore al 90% del punteggio attribuibile sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

2. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale *rapporto a tempo parziale*.
3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 313 giorni, dove il giorno di assenza abbatte di 1/313 il compenso.
4. Viene istituita una franchigia di 15 giorni lavorativi sotto i quali la quota potenziale non subisce decurtazioni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; legge 104/92; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.
5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
6. Le economie derivanti dall'applicazione dei predetti criteri saranno riversate nel fondo e saranno ripartite proporzionalmente alla quota di produttività già assegnata.

#### **Art. 12 - Progressione economica orizzontale**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo 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.
4. il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
5. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. I criteri sono i seguenti:
  - a. incidenza della valutazione 70% (del punteggio max. ottenuto)

qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi, ovvero:

- b. incidenza esperienza maturata 30% (del punteggio max. ottenuto)

per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata dall'ultima precedente posizione economica acquisita.

6. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
- a. due anni (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita e due anni di anzianità di servizio maturata all'interno dell'Ente;
- b. punteggio medio acquisito superiore al 90% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 90% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 90%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.
7. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
8. Per l'anno 2019, per l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, si prevede lo stanziamento della somma massima di € 4.000,00 della parte stabile libera del fondo.



### **TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

#### **Art. 13 - Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies e indennità di funzione art.56-sexis CCNL 21/05/2018.
7. Le condizioni, i beneficiari e le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente titolo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

#### **Art.14 - Indennità condizioni di lavoro**

1. l'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata, nel caso di maneggio valori, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 fino ad Euro 10.000,00 di valori maneggiati; Euro 1,50 oltre Euro 10.001,00 di valori maneggiati.
3. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.
4. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

#### **Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro**

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a. indice di rischio improbabile/probabile/basso (peso causale 0)
- b. indice di rischio medio/moderato (peso causale 4)
- c. indice di rischio rilevante (peso causale 5)
- d. indice di rischio alto/molto alto (peso causale 6)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a. Nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
- b. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva attività con forte impatto con il richiedente/utente, con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2);
- c. Disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, con esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale, resi anche in orario notturno, nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato. (peso causale 4);
- d. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza caratterizzata da problematiche di tipo sociale, economico, etnico (peso causale 5);
- e. Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: orario multi periodale, flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio o a situazioni causate da agenti atmosferici, tellurici e/o comunque imprevedibili, a cui si debba far fronte con estrema urgenza; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione, manutenzione, formazione, particolari incarichi) (peso causale 6).



Pesatura del **maneggio valori** in base alla media mensile dei valori maneggiati:

- a. nessun maneggio valori (peso causale 0);
- b. media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00 (peso causale 1);
- c. media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 e € 1.000,00 (peso causale 2);
- d. media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00 (peso causale 3).

<b>Rischio</b>	<b>Rischio tipo A</b>	<b>Rischio tipo B</b>	<b>Rischio tipo C</b>	<b>Rischio tipo D</b>	
Pesatura rischio	0	4	5	6	
<b>Maneggio Valori</b>	<b>Maneggio tipo A</b>	<b>Maneggio tipo B</b>	<b>Maneggio tipo C</b>	<b>Maneggio tipo D</b>	
Pesatura maneggio valori	0	1	2	3	
<b>Disagio</b>	<b>Disagio tipo A</b>	<b>Disagio tipo B</b>	<b>Disagio tipo C</b>	<b>Disagio tipo D</b>	
Pesatura disagio	0	2	4	5	

**Criteria per il calcolo dell'indennità**

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

<b>Peso delle 3 causali</b>	<b>Fascia indennità</b>
1 - 3	€ 1,00 - € 3,00
4 - 6	€ 4,00 - € 6,00
> 6	€ 7,00 - € 10,00

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta.

In sede di contrattazione integrativa annuale si potranno modificare i valori economici delle fasce d'indennità, in base alle risorse disponibili.

Ecco degli esempi

Es. Lavoratore che fa attività di sportello e ha maneggia più di € 1.000,00 con esposizione al rischio basso: totale valore causali (2+3+0) = 5 = fascia € 4,00 - € 6,00

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio con esposizione al rischio alto e che non maneggia valori: totale valore causali (0+6+0) = 6 = fascia € 4,00 - € 6,00

Es. Lavoratore che ha condizioni di disagio di gestione utenza problematica con esposizione al rischio medio e che non maneggia valori: Totale valore causali (4+5) = 9 fascia € 7,00 - € 10,00

#### **Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità**

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare delle fattispecie di responsabilità, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.
3. La specifica responsabilità:
  - a. viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Area ai propri collaboratori.
  - b. viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);
  - c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
  - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
  - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.
4. In sede di accordo annuale, saranno
  - a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
  - b. definito l'eventuale numero massimo di lavoratori coinvolti;
  - c. definita l'eventuale quota fissa per categoria o fascia di responsabilità
  - d. Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), eventualmente ricalcolato sulla base delle lettere b) e c), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate, dai responsabili di area, le copie delle schede di pesatura.



5. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e non è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

#### **Art. 15-bis - Indennità per specifiche responsabilità**

1. Per il personale, non titolare di posizione organizzativa, cui sono state assegnate specifiche responsabilità previste dall'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL del 21/05/2018, è prevista una indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi.
2. L'indennità è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

<b>Categoria</b>	<b>Imp. Annuo</b>
Ufficiale di stato civile, anagrafe e responsabile dell'ufficio elettorale	€ 350
responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	€ 350
archivisti informatici	€ 350
addetti URP	€ 350
formatori professionali	€ 350
messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario	€ 350
addetti protezione civile	€ 350

#### **Art.16 - Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Il Numero massimo di reperibilità mensile, di cui al precedente comma 2, può essere incrementato a \_\_\_ con specifico accordo della durata massima di un anno. In questo caso il compenso è elevato ad € 13.00 per 12 ore al giorno

#### **Art.17 - Indennità di turno**

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani o su turni notturni e/o festivi.
2. In applicazione dell'art. 7 comma l) del CCNL 21/05/2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

3. In applicazione dell'art. 7 comma z) del CCNL 21/05/2018, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art. 23 comma 8 stesso CCNL in materia di turni di lavoro notturni:
  - -genitori di nuclei familiari monoparentali con figli minori di anni 14.
4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

## **TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art.18 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 22 ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.

### **Art.19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale**

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

### **Art.20 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

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

2. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali. L'ente procede secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL 21.05.2018.

#### **Art. 21 - Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
3. L'elevazione del limite di cui al comma 2 è fino ad un massimo complessivo di 20 ore, esclusivamente per i lavoratori coinvolti nelle criticità sopra elencate, per un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico.
4. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario fornendo entro il 31 maggio ed il 31 ottobre di ogni anno la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario, suddiviso in servizi, indicando le ore soggette a liquidazione, a recupero, o destinate alla banca delle ore. S'impegna, inoltre, a confrontarsi con le parti sindacali almeno due volte l'anno.

#### **Art. 22 - Banca delle ore**

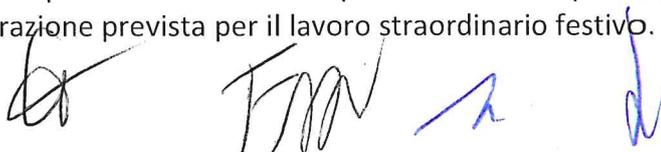
1. le parti concordano di istituire la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario nella percentuale massima del 10% delle ore potenziali assegnate, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 1 dell'articolo 20 del presente CCDI (flessibilità oraria in entrata e uscita).

#### **Art. 23 – Pausa**

1. Oltre a quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 21.05.2018 e dall'art. 18 comma 1 del presente contratto, per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere (per un massimo di 1,5 ore), nell'ambito del lavoro straordinario, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.

#### **Art. 24 – Festività infrasettimanali**

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 14.09.2000, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo. Il



trattamento non può essere comunque inferiore a quanto previsto dall'art. 5 comma 3 primo periodo della legge 260/1949.

## TITOLO V – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

### Art. 25 - Indennità di servizio esterno.

1. Al personale al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno:
  - a. fascia A: servizio esterno 100% della giornata lavorativa;
  - b. fascia B: servizio esterno dal 60% al 99% della giornata lavorativa;
  - c. fascia C: servizio esterno inferiore al 60% della giornata lavorativa;
4. La presente indennità:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
  - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni *(a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi);*
  - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d. non è cumulabile con l'indennità condizioni lavorodi cui all'art 14.
  - e. compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa;
5. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola.

### Art. 26 - Indennità di funzione

1. Per il personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene prevista una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'indennità di funzione:



- a. viene attribuita con apposito provvedimento dal Comandante ai propri collaboratori.
  - b. viene determinato Il peso, della responsabilità attribuita, dal Comandante , secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. B);
  - c. nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
  - d. copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
  - e. è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;
4. In sede di accordo annuale, saranno
- a. definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
  - b. definito l'eventuale numero massimo di Lavoratori coinvolti;
  - c. definita l'eventuale quota fissa per categoria o fascia di responsabilità;
  - d. Il budget destinato annualmente a tale istituto economico, come da precedente lettera a), eventualmente ricalcolato sulla base delle lettere b) e c), sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità. La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate, dal/dai Dirigente/Comandante di Settore/Area, le copie delle schede di pesatura.
5. La presente indennità:
- a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
  - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (*a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 per 12 mesi*);
  - c. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 23;
  - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e. non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 15.

**Art. 27 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. L'ente applica l'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018 al personale della polizia locale e ad altro personale che svolga attività di sicurezza necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato.
2. Le parti di cui all'art. 6 comma 2 del CCNL 21.05.2018 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

## TITOLO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 28 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 68 comma 2 lett g) del Ccnl 21/05/2018, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
  - a. art. 67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:
    - 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. art. 67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
    - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
    - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
    - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
    - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

### Art. 29 - Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

### Art. 30 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'Art. 18 CCNL 21/05/2018 e/o da specifiche disposizioni di legge.





## TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 31 - Welfare integrativo

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

2. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 CCNL 21/05/2018, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia; Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie il cui criterio di valutazione sia il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:
- Asilo nido;
  - Scuole materne;
  - Servizi integrativi di mensa;
  - Trasporto scolastico – prescuola - postscuola;
  - Baby sitting;
  - Trasporto pubblico locale a favore del dipendente;
  - Sostegno a familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni);
  - Sostegno a familiari non autosufficienti anche non fiscalmente a carico (cioè coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana o che necessitano di sorveglianza continuativa). L'autosufficienza deve risultare da certificazione medica.
- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie i cui criteri di valutazione siano i punteggi scolastici e il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:
- Centri estivi e invernali;
  - Erogazione borse di studio;
  - Assegni o premi di merito;
  - Acquisto libri scolastici.



- o Integrazione rette universitarie o scolastiche
- c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro famigliari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto. E' prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti:
  - o Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.);
  - o Iscrizione a corsi extraprofessionali;
  - o Biglietti per eventi sportivi o per teatro;
  - o Iscrizioni a corsi di lingua in Italia o all'estero;
  - o Acquisto biglietti viaggio con finalità ricreativa;
  - o Viaggi religiosi;
  - o Abbonamento a tv satellitare;
  - o Attività motoria.
- d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; Le parti concordano di valutare la possibilità di erogare ai dipendenti prestiti a tasso agevolato. L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato.
- e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. Attraverso la sanità integrativa i lavoratori possono beneficiare di prestazioni integrative o anche sostitutive rispetto a quelle assicurate dalla sanità pubblica. Le parti concordano di valutare la possibilità di attivare una polizza assicurativa per la copertura di prestazioni sanitarie per i dipendenti e loro famigliari che preveda:
  - o indennità giornaliera da ricovero in caso di malattia, infortunio o parto;
  - o indennità speciale per gravi interventi chirurgici;
  - o rimborso delle spese pre e post ricovero per esami, visite specialistiche e trattamenti fisioterapici sostenuti in seguito all'infortunio e alla malattia;
  - o rimborso delle spese di assistenza infermieristica post intervento sostenute durante il ricovero causato da infortunio o malattia.
- 3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità dell'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

### **Art. 32 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità**

L'innovazione e il cambiamento sono centrali per l'efficacia delle politiche pubbliche. Si tratta di declinare una forma di Open Government, attraversando i tre pilastri che ne connotano l'identità:

- trasparenza delle informazioni: i cittadini devono poter accedere a tutte le informazioni necessarie a conoscere il funzionamento e l'operato delle pubbliche amministrazioni;

- 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 delle amministrazioni;
- accountability: ovvero l'obbligo dei governi di "rendere conto" ai cittadini del proprio operato e delle proprie decisioni, garantendo la piena responsabilità dei risultati conseguiti.

In questo contesto, il tema dell'innovazione tecnologica, assolutamente trasversale a tutte le strutture organizzative, resta implicito alla capacità di coordinamento dei diversi livelli di responsabilità.

L'obiettivo è quello di migliorare la capacità istituzionale ed amministrativa dell'ente, rafforzando e potenziando la qualità delle risorse umane, le caratteristiche dell'organizzazione, la solidità dei sistemi di performance management e soprattutto il livello di digitalizzazione.

L'elemento cardine sono le *"competenze e l'aggiornamento permanente"* La formazione è *"una leva necessaria perché senza lo sviluppo di nuove competenze si subiscono i processi, mentre invece bisogna governarli"*.

Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità attraverso alcune azioni che devono impegnare le parti (amministrazione e sindacato) e che possono essere messe in atto:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- sviluppo delle assunzioni: attraverso lo strumento del confronto partecipare il piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare l'organico verso la prospettiva del cambiamento;
- percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nei concorsi, per consentire ai dipendenti di coprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare la crescita interna mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco;
- rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita;
- definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: sottoscrivere protocolli perché i lavoratori non siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc ecc..), ma che invece tali sistemi siano adottati nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

### Art. 33 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.



All. A – Pesatura Indennità Specifiche Responsabilità

SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ANNO \_\_\_\_

Settore/Area	Ufficio

**DIPENDENTE**

Cognome	Nome
Profilo Professionale	Categoria

Elenco della specificità dei procedimenti o dei compiti	Assegnazione
1. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso.	
2. Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara.	
3. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro.	
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile.	
5. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive.	
6. Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.).	
7. Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (conferenze di servizi, ecc.).	



8. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche.	
9. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche.	
10. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione.	
11. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.	
12. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni).	
13. Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile.	
14. Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale.	
15. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).	
<b>TOTALE (Min 1 Max 15)</b>	

Comune \_\_\_\_\_ / / \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--

All. B – Pesatura Indennità di Funzione

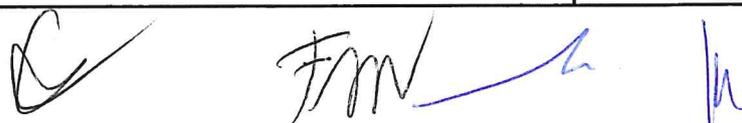
INDENNITA' DI FUNZIONE ANNO \_\_\_\_

POLIZIA LOCALE	Ufficio

**DIPENDENTE**

Cognome	Nome
Profilo Professionale	Categoria

		Peso da 1 a 10
<b>GRADO RICOPERTO</b> (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	Comandante;	
	Vice comandante;	
	Commissario;	
	Vice commissario;	
	Ispettore;	
<b>RESPONSABILITA'</b> (sulla base dell'organizzazione dell'ente)	Funzioni e compiti di ambiti territoriali	
	Funzioni di Polizia Giudiziaria	
	Funzioni di Polizia Stradale	
	Funzioni di Pubblica Sicurezza	
	Collaborazione con le Forze di Polizia dello Stato	



	Collaborazione alle attività di protezione civile	
<b>DIMENSIONI ISTITUZIONALI</b>	Superficie territorio	
	Popolazione	
	Incidenza Sociale	
	Incidenza Ambientale	
	<b>Totale(min 15 max 150)</b>	

Comune \_\_\_\_\_ / / \_\_\_\_\_

Il Comandante

A cura del Servizio del Personale

Indennità attribuita	
----------------------	--

**INDENNITA' DI FUNZIONE – ESEMPIO DI DISTRIBUZIONE DEL BUDGET**

<b>Numero Lavoratori Coinvolti</b>	8		
<b>Budget Totale</b>	<b>16.000,00</b>		
<b>Distribuzione per Ctg/Fascia</b>			
<b>Ctg/Fascia</b>	<b>Importo</b>	<b>N° Lavoratori</b>	<b>Sub totale</b>
D	1.500,00	4	6.000,00
C	1.250,00	4	5.000,00
B	0,00	0	0,00
A	0,00	0	0,00
		<b>Totale su Ctg/Fascia</b>	<b>11.000,00</b>
<b>Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità</b>	<b>5.000,00</b>	<b>Valore unitario = Importo disponibile/Peso Responsabilità Totale</b>	<b>4,63</b>
<b>Lavoratore</b>	<b>Peso Responsabilità</b>	<b>Importo Resp.su Peso Peso responsabilità x Valore Unitario</b>	<b>INDENNITA' TOTALE importo Ctg/Fascia + Importo Peso Responsabilità</b>
<i>Ctg/Fascia D</i>	150	694,44	2.194,44
<i>Ctg/Fascia D</i>	150	694,44	2.194,44
<i>Ctg/Fascia D</i>	150	694,44	2.194,44
<i>Ctg/Fascia D</i>	150	694,44	2.194,44

Ctg/Fascia C	120	555,56	1.805,56
Ctg/Fascia C	120	555,56	1.805,56
Ctg/Fascia C	120	555,56	1.805,56
Ctg/Fascia C	120	555,56	1.805,56
Ctg/Fascia B	0	0,00	0,00
Ctg/Fascia B	0	0,00	0,00
Ctg/Fascia A	0	0,00	0,00
Ctg/Fascia A	0	0,00	0,00
	<b>1080</b>	<b>5.000,00</b>	<b>16.000,00</b>
	<b>Peso Resp. Tot.</b>	<b>Importo disponibile distribuito su peso responsabilità</b>	<b>Budget Totale distribuito</b>

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' – ESEMPIO DI DISTRIBUZIONE DEL BUDGET

Numero Lavoratori Coinvolti	12		
Budget Totale	21.000,00		
<b>Distribuzione per Ctg/Fascia</b>			
Ctg/Fascia	Importo	N° Lavoratori	Sub totale
D	1.500,00	4	6.000,00
C	1.250,00	4	5.000,00
B	1.000,00	4	4.000,00
A	0,00	0	0,00
		<b>Totale su Ctg/Fascia</b>	<b>15.000,00</b>
<b>Importo disponibile da distribuire su peso responsabilità</b>	<b>6.000,00</b>	<b>Valore unitario = Importo disponibile/Peso Responsabilità Totale</b>	<b>40,54</b>
Lavoratore	<i>Peso Responsabilità</i>	<b>Importo Resp.su Peso Peso responsabilità x Valore Unitario</b>	<b>INDENNITA' TOTALE importo Ctg/Fascia + Importo Peso Responsabilità</b>
<i>Ctg/Fascia D</i>	15	608,11	2.108,11
<i>Ctg/Fascia D</i>	15	608,11	2.108,11
<i>Ctg/Fascia D</i>	15	608,11	2.108,11

<i>Ctg/Fascia D</i>	15	608,11	2.108,11
<i>Ctg/Fascia C</i>	12	486,49	1.736,49
<i>Ctg/Fascia C</i>	12	486,49	1.736,49
<i>Ctg/Fascia C</i>	12	486,49	1.736,49
<i>Ctg/Fascia C</i>	12	486,49	1.736,49
<i>Ctg/Fascia B</i>	10	405,41	1.405,41
<i>Ctg/Fascia B</i>	10	405,41	1.405,41
<i>Ctg/Fascia B</i>	10	405,41	1.405,41
<i>Ctg/Fascia B</i>	10	405,41	1.405,41
	<b>148</b>	<b>6.000,00</b>	<b>21.000,00</b>
	<b>Peso Resp. Tot.</b>	<b>Importo disponibile distribuito su peso responsabilità</b>	<b>Budget Totale distribuito</b>

**COMUNE DI LOZZO ATESTINO - Provincia di Padova - Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2019-2021** (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001) **PARTE I: La relazione illustrativa**

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

**Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge** Data di sottoscrizione 28.02.2019

Periodo temporale di vigenza

Anno 2019-2021

Composizione della delegazione trattante

PARTE PUBBLICA (ruoli/qualifiche ricoperti) - Giroto Dante  
Area Amm.va e Contabile – membro Presidente - PARTE  
SINDACALE: - CGL FP - Galletto Maurizio – UIL FPL Sig. Magrini  
Michele

Soggetti destinatari

Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

a) Utilizzo risorse decentrate anno 2019, parte fissa e parte variabile b) Indennità per specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro, fondo per lavoro straordinario, fondo per remunerare la produttività

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

Intervento dell'Organo di controllo interno. Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.

È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (revisore dei Conti)

Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nel caso in cui il revisore dei conti effettui rilievi, questi verranno prontamente recepiti

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 12.02.2019.

È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 12.02.2019 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2019 - 2021.

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.

La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).

Eventuali osservazioni

**Modulo I - 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il Contratto Integrativo di riferimento ha stabilito che, nelle more della definizione dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21.05.2018, le parti concordano che le indennità previste dal nuovo CCNL del 21.5.2018, assorbenti precedenti istituti contrattuali, siano da intendersi come retribuite nei valori

economici stabiliti dal contratto integrativo in essere, ridefinendo nella nuova disciplina integrativa per il triennio 2019/2021 la valenza economica a valere dal 01.01.2019. Si definiscono inoltre i requisiti di ammissione alla graduatoria di merito per le progressioni economiche che saranno attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio precedente destinando per il 2019, la somma massima di € 4.000,00 della parte stabile libera del fondo 2019.

*B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:*

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019, pari a complessivi € 33.370,08, vengono utilizzate come segue, in base al precedente punto A):

Descrizione	Importo
Art. 68 CCNL 21.05.2018, comma 1, indennità di comparto	€ 4.683,60
Art. 68 CCNL 21.05.2018, comma 2 lett. j - progressioni economiche orizzontali pregresse	€ 14.788,92
Art. 68 CCNL 21.05.2018, comma 2 lett. a) e b) – produttività	€ 11.624,16
Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – Indennità condizioni di lavoro	€ 1.020,00
Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – indennità specifiche responsabilità	€ 1.253,40
Totale	€ 33.370,08

*C) Gli effetti abrogativi impliciti:*

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

*D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.*

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance vigente, approvato con atto di GC n. 34 del 20.05.2014, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

*E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:*

Il contratto prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2019.

*F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.*

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

*G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, per un totale di € 33.370,08, è stato costituito con i seguenti atti: - la determina del Responsabile Area Amministrativa e Contabile n. 15 del 07.02.2019, relativa alla costituzione del fondo delle risorse per la contrattazione integrativa anno 2019 E la delibera di Giunta Comunale n. 17 del 26.02.2019 di approvazione delle linee di indirizzo per la definizione del presente accordo collettivo integrativo per l'anno 2019-2021 e conferma delle risorse variabili;

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 31.351,96
Risorse variabili	€ 2.018,12
TOTALE	€ 33.370,08

**Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità** Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 31.351,96 e sono così determinate: - Risorse storiche consolidate Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2018, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

#### COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - PARTE STABILE ANNO 2019

CONTRATTO	articolo	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 21/05/2018	Art. 67, c. 1	Il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori	€ 30.448,76
CCNL 21/05/2018	Art. 67, c. 2, lettera a)	(€ 83,20 per unità presente al 31.12.2015). dal 01.01.2019	€ 832,00 (escluso dal limite fondo anno 2016)
CCNL 21/05/2018	Art. 67, c. 2, lettera b)	Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 248,20 (escluso dal limite Fondo anno 2016)
Decurtazione permanente, per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456. Legge stabilità 2014)		- € 177,00	

**A - TOTALE RISORSE STABILI** € 31.351,96

**Sezione II - Risorse variabili** Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2019 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 2.018,12 e sono così determinate:

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - PARTE VARIABILE ANNO 2019**

CCNL 21/05/2018 Art. 67, c.3, lettera h) In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza € 2.018,12

**B - TOTALE RISORSE VARIABILI € 2.018,12**

**Sezione III - Decurtazioni del Fondo**

- Riduzione del fondo parte fissa ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 : € 177,00

**Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 31.351,96
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 2.018,12
<b>TOTALE</b>	<b>€ 33.370,08</b>

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione** Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 14.788,92
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 4.683,60
Indennità personale ex 8 <sup>a</sup> q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 19.472,52</b>

**Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa** Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) € 33.370,08
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) € 19.472,52
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+)

TOTALE € 13.897,56

**Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo** Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – Indennità condizioni di lavoro	€ 1.020,00
Art. 70-bis CCNL 21.05.2018 – indennità specifiche responsabilità	€ 1.253,40
Art. 68 CCNL 21.05.2018, comma 2 lett. a) e b) – produttività	€ 11.624,16
<b>TOTALE</b> (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	<b>€ 13.897,56</b>

**Sezione V - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale –**

*Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità .*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di € 19.472,52 (progressioni orizzontali storiche + quota indennità di comparto a carico del fondo) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di € 31.351,96.–

*Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo* Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall’art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa ha destinato il 100% delle risorse variabili, pari a € 2.018,12 al compenso incentivante la produttività ed alla remunerazione della performance individuale; -

*Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici* Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 20.05.2014, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l’accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell’Ente. –

*Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che, per l’anno in corso, sono previste attribuzioni di progressioni orizzontali nei limiti dell’importo di € 4.000,00.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell’anno “limite” 2016**

**Tabella 1** – Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo anno 2019 e confronto con il corrispondente certificato anno 2016.

<b>Costituzione fondo</b>	<b>Fondo Anno 2016</b>	<b>Fondo anno 2019</b>	<b>Differenza</b>
<b>RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA’</b>			
<b>Risorse storiche</b>			

Unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori - art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018	30.448,76	30.448,76	0
<b>Incrementi contrattuali</b>			
art. 67, c. 2, lett. b) CCNL 21.05.2018		+ 248,20	
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità art. 67 co. 2 lett.A) CCNL 21.05.2018 € 83,20 per unità in servizio al 31.12.2015		+ 832,00	
<b>Decurtazioni</b>			
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013		- 177,00	
Integrazioni per incremento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1/04/1999)			
Incrementi per riduzione stabile del fondo lavoro straordinario (art. 14, comma 3, CCNL 1/04/1999)			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità			
<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	30.448,76	31.351,96	+ <b>248,20</b> + <b>832,00</b> (somme escluse dal limite 2016)
<b>RISORSE VARIABILI Sottoposte all'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017</b>			
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 67, c. 3, lett. h) e comma 4 CCNL 21.05.2018) , già art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999	2.018,12	2.018,12	0
<b>Totale risorse variabili</b>			
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	2.018,12	2.018,12	0
<b>TOTALE RISORSE FONDO FISSE E VARIABILI</b>	<b>32.466,88</b>	<b>33.370,08</b>	
<b>FONDO retribuzione di posizione e risultato Enti privi di dirigenza</b> (al netto quota a carico Comune Vò)	27.388,00	27.388,00	0,00
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE e controllo del limite ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017</b>			
	<b>Anno 2016</b>	<b>Anno 2019</b>	differenza
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	30.448,76	31.528,96	+ 248,20
		(*)	+ 832,00
Risorse variabili	2.018,12	2.018,12	0
Decurtazioni		- 177,00	- 177,00
<b>TOTALE FONDO RISORSE FISSE E VARIABILI</b>	<b>32.466,88</b>	<b>33.370,08</b>	
<b>FONDO retribuzione di posizione e risultato Enti privi di dirigenza</b> (al netto quota a carico Comune Vò)	27.338,00	27.338,00	0,00
<b>TOTALE FONDI</b>	<b>59.804,88</b>	<b>60.708,08</b>	<b>+903,20</b>
(*) Comprende importo di 248,20, non soggetto al tetto 2016 ex dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 2016/2018 del 21.05.2018 e importo di 832,00 art. 67co.2 let.a) ccnl 21.05.2018			
<b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>			
	<b>Anno 2016</b>	<b>Anno 2019</b>	differenza
<b>TOTALE fondo contrattazione integrativa</b>	<b>32.466,88</b>	<b>33.370,08</b>	+ 903,20
<b>FONDO retribuzione di posizione e risultato Enti privi di dirigenza</b>	<b>27.388,00</b>	<b>27.388,00</b>	0,00

**Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo** Schema generale riassuntivo di utilizzo del fondo anno 2019 e confronto con il corrispondente fondo certificato nel 2016

<b>Programmazione di utilizzo del fondo</b>	<b>Fondo Anno 2016</b>	<b>Fondo anno 2019</b>	<b>Differenza</b>
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	4.683,60	4.683,60	0,00
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	14.788,92	14.788,92	0,00
Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)			
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)			
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)			
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)			
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>19.472,52</b>	<b>19.472,52</b>	<b>0,00</b>
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
Progressioni orizzontali anno in corso (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	0	0	0
Indennità di turno, reperibilità, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	0	0	0
Indennità di rischio, disagio, maneggio valori (art. 17, comma 2, lett. d-e) CCNL 1/04/1999)	1.020,00	1.020,00	0,00
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	1.253,40	1.253,40	0,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	0	0	0
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	0	0	0
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	0	0	0
Altro - Art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999	0	0	0
Altro - Art. 15, comma 5 CCNL 01.04.1999	0	0	0
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>2.273,40</b>	<b>2.273,40</b>	<b>0,00</b>

**(eventuali) DESTINAZIONI DA REGOLARE**

Risorse ancora da contrattare	0	0	0
----------------------------------	---	---	---

Accantonamento per alte professionalità (art. 37, comma 7, CCNL 22/01/2004)	0	0	0
--	---	---	---

**Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare**

<b>TOTALE</b>	0	0	0
---------------	---	---	---

**DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE**

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	19.472,52	19.472,52	0,00
--	-----------	-----------	------

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	2.273,40	2.273,40	0,00
--	----------	----------	------

(eventuali) destinazioni ancora da regolare	0	0	0
---	---	---	---

**Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione**

<b>TOTALE</b>	32.466,89	33.370,08	+ 248,20 + 832,00 (non soggetto a limite 2016)
---------------	-----------	-----------	---

***Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio***

*Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione.*

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*

Dal rendiconto provvisorio della gestione per l'anno 2018 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

*Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, è stato costituito con determina del responsabile Area Amministrativa e Contabile n. 15 del 07.02.2019, con l'inserimento delle risorse variabili per € 2.018,12 confermate con delibera di GC n.17 del 26.02.2019. Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE

Dr. Girotto Dante Maria  
(firmato digitalmente)

**COMUNE DI LOZZO ATESTINO**  
PROVINCIA DI PADOVA

*Piazza Vittorio Emanuele II, n. 1 - 35034 LOZZO ATESTINO*  
*tel. 0429 94025 - fax 0429 94856*  
*P.I. 01768890285 C.F. 82001370285*

**VERBALE N. 3 del 01/04/2019**

**OGGETTO: Parere sui profili di compatibilità normativa ed economico -finanziaria dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale per il Triennio 2019-2021**

La sottoscritta d.ssa Alice Tasso, Revisore dei conti del Comune di Lozzo Atestino (PD),

ha preso in esame la pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente (non dirigente) del Comune di Lozzo Atestino per il triennio 2019-2021, relativamente alla parte normativa ed alla previsione di costituzione del fondo risorse decentrate per il solo anno 2019, sottoscritta in data 11 marzo 2019, dalle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, ai fini dell'espressione del parere di cui all'art. 40-bis D.Lgs. n. 165/2001;

**Visti**

- l'art. 40-bis comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dalle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009, avente per oggetto - Controlli in materia di contrattazione integrativa - *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti”* nel caso si legga Revisore Unico dei Conti;
- l'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni locali che prevede: *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001”*;

**Richiamato** l'articolo 239, del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni che disciplina le funzioni dell'organo di revisione;

**Premesso che**

Le disposizioni specifiche del D.Lgs. n. 165/2001, prevedono:

- all'articolo 40, comma 3 bis, che *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.”*
- all'art. 40, comma 3 quinquies 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 o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti*

*negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale” da cui consegue la nullità delle clausole difformi;*

- all'art. 40, comma 3 sexies che *“a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40- bis, comma 1”*

**Esaminata** la documentazione prodotta dal Responsabile Area Amministrativa e Contabile, che consiste in:

- pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente (non dirigente) per il triennio 2019-2021, relativamente alla parte normativa ed all'ipotesi di costituzione del fondo risorse decentrate per il solo anno 2019, sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale;
- relazione illustrativa sugli aspetti procedurali-normativi della pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo e relazione tecnico-finanziaria sulla pre-intesa al contratto decentrato del personale del comparto, relativamente alla previsione dei contenuti economico -finanziari e contabili per il solo anno 2019, basati su valori e proiezioni stimati, sia sulla costituzione e sull'utilizzo delle risorse decentrate che soprattutto, sulle definizioni delle nuove indennità e specifiche destinazioni regolate dal contratto;

**Visti**, inoltre, gli atti sottoelencati:

- la determina del Responsabile Area Amministrativa e Contabile n. 15 del 07/02/2019, relativa alla costituzione del fondo delle risorse per la contrattazione integrativa anno 2019;
- la delibera di Giunta Comunale n. 17 del 26/02/2019 di approvazione delle linee di indirizzo per la definizione del presente accordo collettivo integrativo per l'anno 2019/2021 e conferma delle risorse variabili;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 12/02/2019 di attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità ai sensi artt. 10-14 del D.Lgs. 150/2009, e relazione performance 2018;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.13 del 12/02/2019 di approvazione del Piano delle performance periodo 2019/2021;

#### **Accertato che**

- la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico - Finanziaria a firma del Responsabile dell'Area Servizi Amministrativi e Contabili in data 28/02/2019, sono state redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo 165/2001, sulla base dello schema approvato con circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato;
- le predette relazioni, sia quella illustrativa che quella tecnico-finanziaria, illustrano e attestano, pur sulla base di previsioni per il solo anno 2019 e quindi basate sulla stima di valori e proiezioni:
  - ✓ il quadro di sintesi sulla costituzione e sulla modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate;
  - ✓ i criteri di costituzione del fondo risorse decentrate e la quantificazione delle risorse fisse e variabili nonché delle decurtazioni del fondo risorse decentrate effettuate negli anni pregressi;

- ✓ i criteri sul presunto utilizzo del fondo risorse decentrate, suddivisi tra destinazioni non disponibili alla contrattazione e quelle specificatamente regolate dal contratto integrativo;
- ✓ l'attestazione sulla coerenza delle norme contrattuali in materia di meritocrazia e premialità;
- ✓ l'attestazione sul rispetto del principio di attribuzione selettiva delle progressioni economiche;
- ✓ la verifica sul rispetto dei vincoli di legge in ordine alla contrattazione decentrata integrativa;
- ✓ l'attestazione sulla compatibilità economico-finanziaria del fondo risorse decentrate con particolare riferimento alle modalità di copertura degli oneri derivanti dal contratto integrativo.

**Riscontrato** che la costituzione del Fondo Risorse decentrate, distintamente per la parte stabile e parte variabile, è stata effettuata in conformità alle disposizioni di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 122/2010 e che il limite di spesa del fondo dell'anno 2019 - sezione personale non dirigente, risulta rispettato, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017, ovvero non supera il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;

**Riscontrato** il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità (art. 31 CCNL 22.01.2004, circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 16 del 02.05.2012);

**Riscontrato** che con la suddetta relazione si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva del compenso degli incentivi premiali previsti dall'art. 17, comma 2, lettera A) del CCNL 01.04.1999, mediante applicazione del vigente sistema di valutazione, approvato con atto di GC n. 34 del 20.05.2014;

**Rilevato** che le disponibilità finanziarie rientrano nelle previsioni di spesa complessiva del personale indicate nel Bilancio di previsione 2019 – 2021, esercizio 2019;

**Effettuate** le verifiche sulla conformità delle disposizioni contrattuali contenute nella predetta ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo alla normativa vigente ed ai limiti derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale, della pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo del personale (non dirigente), sottoscritto dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale in data 11/03/2019.

Tutto ciò premesso, richiamato e considerato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 8 comma 6 del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni locali, la sottoscritta Revisore unico dei Conti

**esprime parere favorevole**

in merito alla pre-intesa relativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021 - parte normativa ed economica, per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2019 siglata dalle delegazioni trattanti in data 11/03/2019, attestando la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto, nonché la compatibilità economico-finanziaria e le modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio comunale e con i vincoli posti dal contratto nazionale e dalle norme di legge vigenti;

Il Revisore dei Conti  
D.ssa Alice Tasso

