

## COMUNE DI BREDA DI PIAVE

(PROVINCIA DI TREVISO)

### INCONTRO SINDACALE

per la sottoscrizione definitiva del nuovo CCDI preintesa del 28 novembre 2019

Preso atto che:

- in data 28 novembre 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale non dipendente del Comune di Breda di Piave;
- accertato che l'Organo di Revisione ha espresso il proprio parere favorevole giusto verbale del 02.12.2019;
- la Giunta Comunale ha autorizzato, giusta delibera n. 143 del 06.12.2019, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione:
  1. nuovo CCDI in applicazione CCNL 21 maggio 2018. Sottoscrizione definitiva della preintesa siglata in data 28 novembre 2019, che si allega;

Procedono alla sottoscrizione definitiva degli accordi di cui ai punti 1 e 2 del presente verbale.

Comune di Breda di Piave

**FIRMA OSCURATA**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

Dal Cin dr. Stefano - Segretario

(Presidente della delegazione trattante)

✓

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni Sindacali e della RSU dell'Ente

CGIL FP: Casarin Marta

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

CISL FPS : Carraretto Silvia

UIL FPL: Meneghelli Roberto

RSU del Comune

Zanatta Mara

**FIRME OSCURATE**

Caselli Donata

ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

Conte Roberta

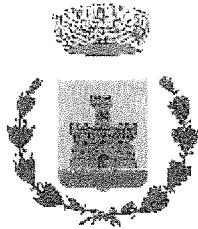
La data di sottoscrizione corrisponde all'ultima firma apposta.

Breda di Piave, li

12 DIC. 2019

*FIRME OSCURATE*  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

*FIRME OSCURATE*  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy



**COMUNE DI BREDA DI PIAVE**  
(Provincia di Treviso)

**SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>3</b>
Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL).....	3
Art. 2 – Verifiche dell’attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL).....	3
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL) .....	3
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....</b>	<b>4</b>
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA’ .....	4
Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL).....	4
Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL).....	4
CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE .....	4
Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL) .....	5
Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a) b), CCNL).....	6
Art. 8 – Differenziazione del premio individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 69 CCNL) .....	7
CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA .....	7
Art. 9 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all’art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL).....	7
CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE .....	8
Art. 10 – Principi generali.....	8
Art. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL) .....	8
CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA’ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO.....	9
Art. 12 – Principi generali.....	9
Art. 13 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL) .....	10
Art. 14 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinque CCNL) .....	11
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinque, comma 1, CCNL) .....	12
Art. 16 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL) .....	13
Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL).....	13
Art. 18 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL).....	13
<b>TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA’ E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE .....</b>	<b>14</b>
Art. 19 – Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL).....	14
Art. 20 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL) .....	14
Art. 21 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL).....	15
Art. 22 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000) .....	15
Art. 23 – Criteri per la flessibilità d’orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL) .....	15
Art. 24 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL) .....	15
Art. 25 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL) .....	15
Art. 26 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000) .....	16
Art. 27 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL).....	16
Art. 28 – Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL) .....	16
<b>TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE.....</b>	<b>16</b>
Art. 29 – Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000).....	16
e	

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria (art. 8 CCNL)**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di stipula del presente contratto integrativo, salvo diverse decorrenze espressamente indicate di seguito.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.18.
7. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e comunque non oltre il 30 giugno.

### **Art. 2 – Verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL)**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. Ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

### **Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (art. 49 D.Lgs. 165/2001 e art. 3, comma 5, CCNL)**

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

FIRME OSCURATE  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

/

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 4 – Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 67 CCNL)**

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

#### **Art. 5 – Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)**

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
  - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
  - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
  - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
  - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinque del CCNL
  - f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinque del CCNL
  - g. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
  - h. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
  - i. progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

11

**FIRME OSCURATE**  
 ai sensi delle Linee Guida  
 del Garante della Privacy



**FIRME OSCURATE**  
 ai sensi delle Linee Guida  
 del Garante della Privacy

## **CAPO II – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5 secondo i seguenti criteri:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione, fatto salvo quanto previsto nell'art. 7 comma 7 del presente contratto;
  - f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione a una parte limitata del personale;
  - g) al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa e individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**Art. 7 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a) b), CCNL)**

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa ed individuale concorrono tutti i dipendenti dell’ente, tenuto conto dell’eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d’anno o del rapporto a tempo parziale, nonché degli esiti della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall’ente (sistema di valutazione in uso: non inferiore a 14,99 “non adeguato al ruolo”), **nonché dell’applicazione dei seguenti indici di categoria : A 1,50 B 1,65 C 1,75 e D 1,85;**
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario nel corso dell’anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a **60 giorni** di calendario, nel corso dell’anno oggetto di valutazione.
4. Il fondo è ripartito tra i lavoratori in modo direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall’Ente.
5. Qualora il lavoratore sia stato assunto o cessi in corso d’anno il compenso per la performance organizzativa ed individuale dovrà essere proporzionalmente adeguato.
6. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto:
  - a. in rapporto al regime orario del lavoratore;
  - b. qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell’anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua in base alla presenza teorica legata all’orario settimanale di ciascun lavoratore (orario di lavoro su cinque o sei giorni lavorativi). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
    - congedo ordinario;
    - permessi sostitutivi delle festività sopprese;
    - assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell’effettivo apporto partecipativo del dipendente<sup>1</sup>;
    - riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
    - assenze per infortunio sul lavoro;
    - permessi retribuiti,
    - riposo compensativo e recupero straordinario;
    - permessi retribuiti di cui alla legge 104/1992,
    - permessi sindacali retribuiti.
7. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale. Qualora gli obiettivi correlati alla performance organizzativa non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

<sup>1</sup> Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: “Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.”

**Art. 8 – Differenziazione del premio individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 69 CCNL)**

1. Al 2% dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano almeno il punteggio di 28/30, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. Nel caso in cui la percentuale che raggiunge tale punteggio sia inferiore al 2% il premio verrà erogato ad una percentuale inferiore di personale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
2. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale, rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria, valutato positivamente con punteggio di almeno 15/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.

**CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**Art. 9 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)**

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente; la retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale ed è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata al titolare di posizione organizzativa, rapportata all'importo della retribuzione di posizione in godimento (media tra importo calcolato in maniera direttamente proporzionale al voto e importo calcolato in maniera direttamente proporzionale al valore della posizione).
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. (sistema di valutazione in uso inferiore a 14,99 "non adeguato al ruolo").
4. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo il seguente schema:

<i>incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità di risultato</i>
Da 500 a 3.000 euro	3%
Da 3.001 a 5.000 euro	5%
Da 5.001 a 7.000 euro	7%
Oltre i 7.000 euro	10%

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

5. La somma derivante dalla riduzione confluiscce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa e da ripartire secondo i criteri indicati al comma 2.

## **CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

### **Art. 10 – Principi generali**

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.
3. Il sistema di valutazione della performance dovrà dare specifica rilevanza a tale dimensione, distinguendo la dimensione delle conoscenze (il sapere), le capacità tecniche (sapere fare) e la propensione a ricoprire ruoli ampi e ricchi professionalmente.

### **Art. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)**

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, vengono definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario:
  - a. avere conseguito, nel triennio oggetto di esame, la valutazione di merito prevista nel sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - b. aver maturato, entro il 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente la data di decorrenza della progressione (*di cui al successivo comma 12*), una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore di almeno trentasei mesi.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio presso l'ente.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. Pertanto, nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. A, B, C, D.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'anno in cui viene redatta la graduatoria.
7. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, il responsabile dell'unità organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio procederà a redigere la scheda di valutazione della annualità mancante,

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRME OSCURATE  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

- acquisendo specifica relazione dall'ente di provenienza, con le modalità di cui al comma successivo.
8. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il responsabile dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il responsabile dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione.
  9. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.
  10. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria. Nel caso il budget residuo sia insufficiente a realizzare una ulteriore progressione economica, le risorse non utilizzate destinate alla categoria sono riportate ad integrazione del budget dell'anno successivo.
  11. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.
  12. 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.

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

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**Art. 12 – Principi generali**

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di servizio.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta

- per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
  5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
  6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

#### **Art. 13 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)**

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate e compete in misura intera a prescindere dal regime orario di lavoro dei percipienti; l'erogazione avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCDI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina di cui al precedente CCDI 2016-2018.
4. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:
  - a) Disagiate: il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo:
    - Personale diverso – articolazione orario di lavoro finalizzato a garantire la sicurezza delle persone, degli edifici, degli impianti che comportino necessità di cambiamenti orari di lavoro non supportati da altri istituti di lavoro (turni, reperibilità etc....):
      - € 10,00 al giorno. L'indennità non sostituisce lo straordinario. Oltre all'indennità viene riconosciuta un'ora di straordinario; se la prestazione supera l'ora di lavoro (ossia, dopo la prima ora), gli arrotondamenti avvengono alla mezz'ora superiore.

- b) Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici:
- Personale operaio: al giorno 1,50
- c) Implicanti il maneggio valori: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività; l'erogazione è limitata ad un solo soggetto per servizio per giornata lavorativa. Vengono individuate le seguenti figure:
- Economista comunale e sostituto;
  - Agenti contabili e sub agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
- Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati risultanti dalle scritture contabili, come di seguito specificato:

Valore medio mensile dei valori maneggiati		Indennità giornaliera
da €	a €	
0	500,00	€ 1,00
501,00	1.000,00	€ 1,50
1.001,00	--	€ 2,00

5. Le indennità previste nel presente articolo sono cumulabili tra di loro e possono essere cumulabili con le indennità previste dal successivo art. 15.

#### Art. 14 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinque CCNL)

Al personale che, in via continuativa, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza in strada, (per almeno 4 ore continuative), compete una indennità giornaliera il cui importo è commisurato alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. L'indennità di cui al presente articolo, è determinata nei seguenti importi giornalieri:

- personale esposto a servizi esterni di vigilanza per almeno 4 ore continuative per € 3,00.

3 Nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'Ente o in caso di fruizione di permessi ad ore da parte del dipendente, previsti dalla Legge o dalla Contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

4 L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze,

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

- dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta le giornata e la durata dei servizi esterni (non inferiore alla metà della giornata lavorativa);

**5. L'indennità di cui al presente articolo:**

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- 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;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis;
- e) trova applicazione dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto.

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

**Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinque, comma 1, CCNL)**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinque comma 1, CCNL, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile di servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso, nella misura massima indicata all'art. 70 quinque del vigente CCNL, è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. A decorrere dall'anno 2019 sono destinati annualmente euro 3.250,00 di cui all'art. 70 quinque comma 1 per finanziare l'indennità per specifiche responsabilità; in sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, tali risorse potranno essere modificate.
4. Le fattispecie alle quali il responsabile di servizio dovrà fare riferimento per l'individuazione e nomina degli incaricati, sono le seguenti, come da allegato A), al presente contratto.
  - a) **Responsabilità di struttura intermedia (Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
    1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
    2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
    3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza
  - b) **Responsabilità gestionale, che comprende**
    1. Responsabilità di procedimenti di spesa
    2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
    3. Responsabilità di realizzazione piani di attività
  - c) **Responsabilità professionale, che comprende:**

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del responsabile di servizio.
5. L'importo dell'indennità è determinato dal competente responsabile di servizio, applicando i criteri di cui alla scheda "attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (all. 1), nei limiti previsti dal CCNL, tenuto conto dell'autonomia operativa e della particolare delicatezza e/o complessità dei compiti; nell'ambito di ciascun servizio dovrà essere individuato un numero di soggetti tale da evitare l'eccessiva parcellizzazione dei compensi.
6. L'indennità prevista dall'art. 70 quinque, comma 2, del CCNL compete al personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, formalmente incaricato con atto scritto.
7. Per le funzioni di cui al comma precedente è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
  - € 100,00 per una delega
  - € 200,00 per due deleghe
  - € 300,00 per tre deleghe.
8. Le indennità competono in misura intera a prescindere dalla presenza in servizio e dal regime orario di lavoro dei percipienti e sono liquidate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
9. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina di cui all'art. 13 del C.C.D.I. per il triennio 2016-2018.

#### **Art. 16 – Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)**

1. Ove ricorrono i presupposti e le condizioni di cui all'art. 56 sexies del CCNL vigente, al personale della polizia locale inquadrato in categoria C/D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa e che svolge funzioni di coordinamento sulla base di un provvedimento d'incarico del responsabile di servizio, adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL fino ad un massimo di € 1.500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

#### **Art. 17 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)**

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi previsti da particolari disposizioni di legge, sono concordati tra le parti secondo quanto previsto dalle stesse norme e/o contenuti negli atti regolamentari o attuativi.

#### **Art. 18 – Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)**

1. Non essendovi disponibilità già stanziate dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti,

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE**

#### **Art. 19 – Elevazione limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. I), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL)**

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

#### **Art. 20 – Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL)**

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

### **FIRME OSCURATE ai sensi delle Linee Guida del Garante della Privacy**

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**Art. 21 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)**

1. Le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale del 10% secondo i criteri di cui all'allegato 2) ferma rimanendo la facoltà dell'amministrazione di concedere ogni singola trasformazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

**Art. 22 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)**

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 18.
2. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000. Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 del citato articolo, l'eventuale richiesta del monte ore accantonato in retribuzione va effettuata entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione; è esclusa ogni successiva forma di monetizzazione.

**Art. 23 – Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)**

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
2. Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.
3. Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici
4. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato.
5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

**Art. 24 – Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q), e art. 25, comma 2 CCNL)**

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

**Art. 25 – Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art. 7, comma 4, lett. r) e art. 22, comma 2 CCNL)**

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

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**Art. 26 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)**

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

**Art. 27 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)**

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

**Art. 28 – Turni di lavoro notturni (art. 7, comma 4, lett. z) e art. 23, comma 8, CCNL)**

1. Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno notturni.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

**TITOLO IV – DISPOSIZIONI DIVERSE**

**Art. 29 – Telelavoro (art. 1, comma 10, CCNL del 14.09.2000)**

1. I dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, possono concorrere alla ripartizione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e hanno titolo a percepire le indennità disciplinate dal presente CCDI al ricorrere dei presupposti ivi previsti.

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

All. 1 CCDI

## TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 7, comma 4, legge f) e art. 70 quinque comma 1, CCNL)

<b>a. RESPONSABILITA' DI STRUTTURA</b>	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa nello sviluppo attività	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	Punti da 0 a 5

<b>b. RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>	Max punti n. 15
1) Responsabilità di procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità di realizzazione piani di attività	Punti da 0 a 5

<b>c. RESPONSABILITA' PROFESSIONALE</b>	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del responsabile di servizio di appartenenza	Punti da 0 a 5

### PUNTEGGI

Da 40 punti Valore massimo definito dall'ente

Da 15 a 39 Indennità direttamente proporzionale al punteggio ottenuto

Inferiore a 15 Nessuna indennità

**FIRMA OSCURATA**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

N.B. Qualora il valore delle singole indennità superi il fondo stabilito dall'Amministrazione, le singole indennità vengono ridotte proporzionalmente.

**FIRMA OSCURATA**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**FIRMA OSCURATA**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

**FIRMA OSCURATA**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

## All. 2 CCDI

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DISCIPLINANTE L'APPLICAZIONE DELL'ART. 53 COMMA 8 DEL C.C.N.L. 2016-2018 (estratto)

#### Art. 1 (oggetto e campo di applicazione)

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina l'applicazione dell'art. 53, comma 8 del C.C.N.L. 2016-2018, che così recita : "In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10% massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali"

#### Art. 2 (individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari)

1. I dipendenti possono richiedere il part-time ai sensi dell'art. 53, comma 8 del CCNL 2016-2018 per gravi motivi relativi alla situazione:

- della propria persona;
- dei componenti della famiglia anagrafica;
- dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi: il coniuge, i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi e, in loro mancanza, i nipoti diretti; i genitori ed in loro mancanza i nonni; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle;
- dei parenti e affini entro il 3° grado, anche non convivente, portatori di handicap.

2. Per gravi motivi si intendono:

- a) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui sopra, nonché le situazioni di grave disagio personale del lavoratore, esclusa la malattia (punti 7);
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore nell'assistenza ai propri figli di età compresa tra 0 e 3 anni (punti 3);
- c) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore nell'assistenza ai propri figli di età compresa tra 4 e 10 anni (punti 0,5 per ogni anno di età);
- d) le situazioni che comportano un impegno particolare del lavoratore nell'assistenza ai propri figli con età superiore ai 10 anni e fino alla conclusione della scuola dell'obbligo (punti 2);

3. I gravi motivi correlati alla malattia, esclusi quelli previsti dall'art. 53 comma 10 del C.C.N.L. 2016-2018, riguardano le seguenti patologie:

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendente, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazione periodiche (punti 8);
- b) patologie acute o croniche, che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, emato-chimici e strumentali (punti 6);
- c) patologie acute o croniche che richiedono partecipazione attiva del familiare al trattamento sanitario (punti 7);
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva con le caratteristiche dei punti a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico o riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la potestà (punti 7);
- e) le patologie dei familiari ex legge 104/1992 (punti 4).

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

FIRMA OSCURATA  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

4 I punteggi di cui ai commi 2 e 3 sono tra loro cumulabili .

5 In caso di parità di punteggio la priorità è data alla temporalità di presentazione della richiesta e in caso di parità di quest'ultima verrà applicato il criterio della maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Breda di Piave.

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Con riferimento all'indennità di servizio esterno (art. 56 quinque del CCNL 21.05.2018), l'Amministrazione e la delegazione di parte pubblica s'impegnano a predisporre una proposta di regolazione unitaria dell'istituto tra i Comuni Consorziati e da sottoporre agli stessi.

L'Amministrazione s'impegna a rivalutare l'istituto dell'indennità di servizio esterno, alla scadenza della Convenzione del Servizio di Polizia Locale e nel caso di mancata continuazione del servizio associato.

**FIRME OSCURATE**  
ai sensi delle Linee Guida  
del Garante della Privacy