



COMUNE DI CENESELLI
(PROVINCIA DI ROVIGO)

**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

**PARTE NORMATIVA
2019 - 2021**

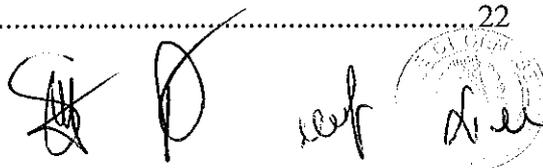


Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

INDICE:

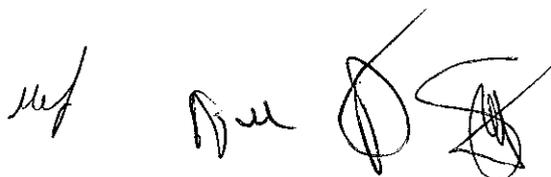
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I – Disposizioni Generali	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
Art. 3 – Procedure per la sottoscrizione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	4
CAPO I – Risorse e Premialità.....	4
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	4
Art. 6 – Strumenti di premialità	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	6
CAPO III – Progressione economica orizzontale	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	9
Art. 9 – Principi generali	9
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	10
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	13
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	13
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	13
Art. 14 – Maggiorazione del premio individuale	15
CAPO VII – Sezione polizia locale.....	15
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	15
Art. 16 – Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada	16
Art. 17 – Indennità di servizio esterno	17
Art. 18 – Indennità di funzione	17
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	18
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	20
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	20
Art. 20 – Turnazioni	20
Art. 21 – Lavoro straordinario.....	20
Art. 22 - Banca delle ore	20
Art. 23 – Orario di lavoro.....	21
Art. 24 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	21
Art. 25 – Orario multiperiodale.....	21
CAPO II – Discipline Particolari	22
Art. 26 – Personale comandato o distaccato	22
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	22
Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	22
Art. 29 – Personale in gestione associata	22



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

Art. 30 – Buono pasto	22
CAPO III – Welfare integrativo	23
Articolo 31 – Welfare integrativo”	23
CAPO IV – Disposizioni Finali	23
Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro – Linee di indirizzo.....	23
Art. 33 – Innovazioni tecnologiche- Qualità del lavoro e professionalità	24
Art. 34 – Servizi minimi essenziali	25
Art. 35- Clausola finale	25

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 70 del 21/11/2002 e ss.mm.ii.;
 - f) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 30/05/2011 e ss.mm.ii.;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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 - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, o con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso ha durata triennale a far data dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese **maggio** di ciascun anno;

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.

Art. 3 – Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando sia firmato:
 - a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
2. dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere del Revisore dei Conti.

Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse

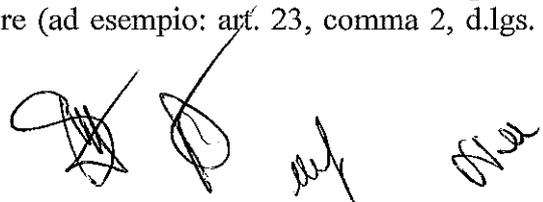
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione trattante deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La convocazione della delegazione trattante dovrà essere effettuata entro dieci giorni dalla richiesta e si terrà entro i successivi 10 giorni dalla convocazione.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs.



Comune di Ceneselli

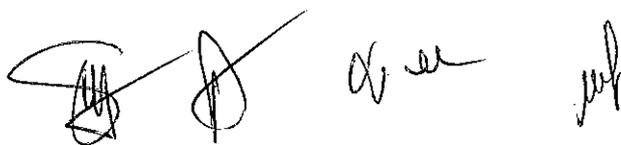
Provincia di Rovigo

75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

2. L'Ente potrà stanziare le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, che vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, in quanto, come dovrà essere attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione, nel rispetto comunque del limite di spesa imposto dalle norme in vigore.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL possono essere stanziate, con cadenza annuale, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale e di recupero dell'evasione tributaria, nel rispetto della normativa vigente in materia di limite di spesa.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8;
 - e) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
 - f) indennità di turno, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - g) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018;
 - h) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 2016/2018;
 - i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
 - j) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000.



Handwritten signatures and a circular stamp.

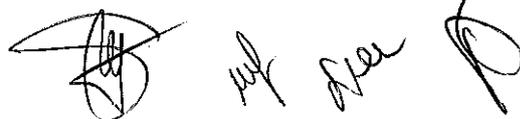
Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7A – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - 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 e di performance 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative a risorse stabili vengono portate in aumento delle risorse dell’anno successivo quali risorse variabili.



Comune di Ceneselli

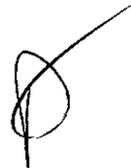
Provincia di Rovigo

4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
- progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.
5. L'importo delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68 comma 2 lettere a e b del CCNL 2016/2018 è pari alle somme che residuano dalle previsioni di utilizzo definite in sede di contrattazione integrativa per tutti i restanti istituti previsti dal citato comma 2. Tale importo è ripartito nel seguente modo:
- Alla performance organizzativa sono destinate il 60% delle risorse
 - Alla performance individuale il 40%.

Art. 7 B- Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale

1. I compensi annuali relativi alla performance sono assegnati, nei limiti delle risorse disponibili, sulla base della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.
2. L'assegnazione dei compensi avviene sulla base della metodologia prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente previa definizione dell'adeguamento dell'attuale sistema, da sottoporsi a confronto nel rispetto dell'art. 5, comma 3, lett. b) del CCNL 2018-21.
3. La valutazione, ai fini della erogazione, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.







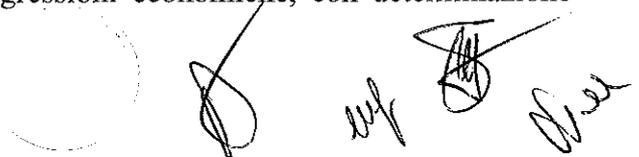
Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
3. 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 a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018. Detti oneri sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica 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.
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'Ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
8. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del CCNL 2016/2018, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie:
 - a) sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;
 - b) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
 - c) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
 - d) dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, con determinazione



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

del responsabile del servizio personale **da adottarsi entro il mese di ottobre**, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e si provvede alla redazione delle relative graduatorie, **una per categoria**, sulla base dei seguenti criteri:

- a. **Punti 75 per le categorie B e C – Punti 80 per la categoria D:** risultanze della media della valutazione della performance **individuale** nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, conseguita in base al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
 - b. **Punti 25 per le categorie B e C - Punti 20 per le categorie D:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento.
Viene previsto un punteggio di **2,5** all'anno per le categorie B e C e di **2** all'anno per le categorie D, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella **posizione economica** in godimento oltre i trentasei mesi necessari per partecipare alla selezione;
 - e) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine: 1) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; 2) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nel Comune di Castelmassa; 3) al più anziano di età;
9. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Servizio personale (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) e diventa esecutiva dopo quindici giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, al responsabile del servizio personale entro detto termine. Trascorso tale periodo il responsabile sopra indicato, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
- 10. Le parti concordano che con cadenza annuale, il numero di dipendenti che otterrà la progressione è calcolato in relazione al fondo destinato alle stesse in proporzione al numero i dipendenti per singola categoria.**
11. Fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 58 del C.C.N.L. 2018, sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla multa, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

5. 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. 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 Funzionario PO;
8. 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.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: minimo euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: minimo euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: minimo euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
3. Per il riconoscimento di tali indennità si applicano i criteri di seguito indicati:

3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa. Con esclusione di autoveicoli e motoveicoli), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni 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 per attività pericolose o dannose per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

In base all'organizzazione dell'Ente si individua il personale che esercita con continuità le seguenti mansioni:

- Operai



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

3.B. ATTIVITÀ 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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, anche in virtù di sostituzione di personale assente in modo prolungato per periodi superiori a due mesi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività con esclusione di qualsiasi assenza per qualsiasi causa, al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta nei seguenti importi:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	1,25 €	
B	personale esposto a disagio	//	
C	personale con funzioni di agente contabile	Media annuale di valori di cassa maneggiati: da € 5.000 a € 36.000	1€
		media annuale di valori di cassa maneggiati: oltre € 36.000	1,50 €

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1.L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO,



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

con atto scritto, 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 D (non titolari di posizione organizzativa) o dipendenti inquadrati nella categoria C e B;

- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) Le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Area provvede al riparto delle somme tra le varie Aree, sulla base delle unità di personale interessate.

2. Criteri per l'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità sono:

A)

-una valutazione positiva in applicazione del sistema di valutazione approvato dall'Ente, riferita all'anno precedente;

-la specificità dei compiti e/o dei procedimenti assegnati. Detta specificità viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del/i Procedimento/i o Compito/i.

B)

Parametri di valutazione del peso della specificità dei procedimenti o dei compiti:

Punteggio massimo attribuibile: punti 20

1. Complessità normativa del/i Procedimento/i o del/i Compito/i – Difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi: Punti: 1, 2, 3 o 4;

2. Implicazioni del/i Procedimento/i o Compito/i assegnato/i con le funzioni di altri Uffici o Aree – Necessità di coordinamento con il resto della struttura: Punti: 1, 2, 3 o 4;

3. Autonomia del/i Procedimento/i o del/i Compito/i da altri Procedimenti o Compiti assegnati a diverso personale: Punti: 1, 2, 3 o 4;

4. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza: Punti: 1, 2, 3 o 4;

5. Procedimento/i o Compito/i che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con gli amministratori e con la Direzione Generale: Punti: 1, 2, 3 o 4.

Si ritiene Specifico il Procedimento o Compito che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti.

Oltre detta soglia le misure di indennità da attribuirsi sono diverse in rapporto alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità:

-punti 7	€ 800,00
-punti 8	€ 900,00
-punti 9	€ 1032,00
-punti 10	€ 1200,00
-punti 11	€ 1300,00
-punti 12	€ 1500,00
-punti 13	€ 1800,00
-punti 14	€ 2000,00



Handwritten signatures and a circular stamp.

Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

-punti 15	€ 2500,00
-punti 18	€ 2700,00
-punti 20	€ 3.000,00

3. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione e definite dalla conferenza di Area di cui alla lett. c del comma 1 del presente articolo.

4. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di programmazione e definite dalla conferenza dei Capi Area.

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate **mensilmente**. Sono proporzionate all'effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi in caso di assunzione e/o cessazione).

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

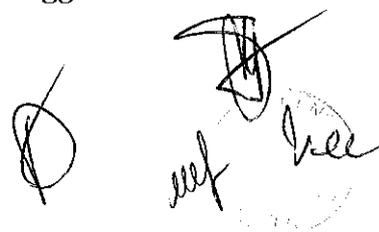
1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL, di importo compreso tra un minimo di € 100,00 ed un massimo di €. 300,00 annui lordi compete al personale sotto elencato :

- a) € 300,00 al personale che ricopre sia l'incarico di Ufficiale Elettorale che di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe;
 - b) € 150,00 al personale che ricopre l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe;
 - c) € 100,00 al personale che ricopre il solo incarico di Ufficiale d'Anagrafe;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità di cui al precedente articolo 11 qualora attribuite per la stessa fattispecie. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato (è servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi in caso di assunzione e/o cessazione).

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and the initials 'mf' and 'lee'.

Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono 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.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente, nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore.

13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

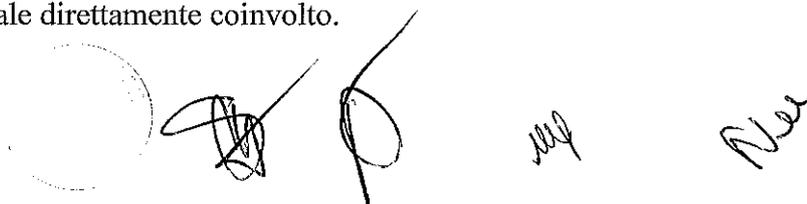
1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- recupero evasione (art. 1, comma 1091, legge 145/2018 – nel caso in cui il Comune approvi entro i termini stabiliti dal TUEL sia il bilancio di previsione che il rendiconto);
- 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);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore per le diverse tipologie. Per le PO vi provvede il Segretario generale.

13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 98 del 06.07.2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009, in particolare al personale direttamente coinvolto.



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 – Maggiorazione del premio individuale

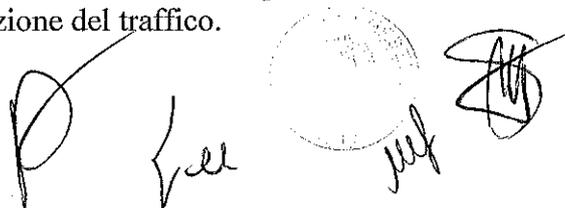
1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota di personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è **stabilita in una unità di personale a tempo indeterminato dell'intero Ente.**

CAPO VII – Sezione Polizia Locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ovvero quelle prive di interesse pubblico e che perseguono finalità lucrative, che ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Con apposito regolamento, da adottarsi previa informazione sindacale, verrà dettagliatamente definita la disciplina.
3. Le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi per conto terzi, in materia di sicurezza e di polizia stradale, sono circoscritte ai servizi di organizzazione e regolazione del traffico.



Handwritten signatures and a circular stamp, likely representing official approval or certification.

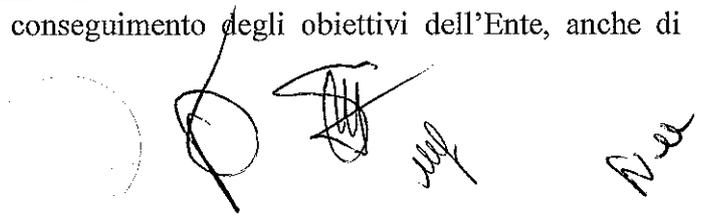
Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

4. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
5. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
6. In ordine alle modalità di quantificazione dell'orario di lavoro svolto dagli agenti di polizia locale per garantire la sicurezza stradale con riferimento all'evento/manifestazione organizzato da privati, può essere considerato tutto il servizio prestato, ordinario ed eventualmente aggiuntivo.
7. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.
8. Le risorse relative alle ore di servizio aggiuntivo effettuate ed erogate, al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, al personale della polizia locale in base a quanto definito dalla contrattazione integrativa, essendo neutrali ai fini del rispetto dei vincoli di finanza pubblica, non sono oggetto di conteggio ai sensi delle disposizioni di legge finalizzate al contenimento della spesa del personale.

Art. 16 – Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n.285/1992 (Nuovo codice della strada) sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione di Giunta Comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.Lgs. 287/1992.
3. Con la deliberazione della Giunta comunale adottata ai sensi del comma 5 dell'art. 208 del Nuovo codice della strada, vengono definite annualmente anche le risorse da destinare alla componente variabile del fondo, per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular stamp and several illegible signatures.

Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

mantenimento, definiti nel piano delle performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza trimestrale, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del contratto 2016/2018;
 - b) è cumulabile con l'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 correlati alla performance individuale ed organizzativa;
 - d) non è cumulabile con le indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70 bis del contratto 2016/2018;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.
6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a far data dalla sottoscrizione del presente CCI.

Art. 18 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria D (non incaricato di posizione organizzativa) o personale inquadrato nella categoria C per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b) coordinamento di risorse umane;
 - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa, anche in sostituzione del responsabile di PO;
3. L'importo dell'indennità è proporzionato ai gradi secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:



Comune di Ceneselli

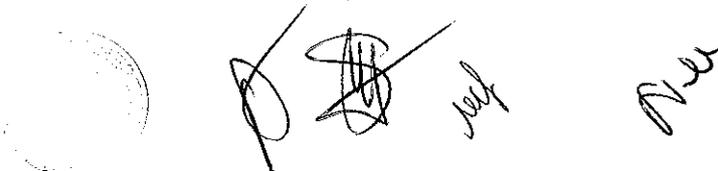
Provincia di Rovigo

1. importo fino ad €. 3.000,00 annui lordi per Ufficiali e/o Ispettori per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
2. importo fino ad €. 2.000,00 annui lordi per Istruttori addetti a coordinamento e controllo per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;
3. importo fino ad €. 1.000,00 annui lordi per Istruttori addetti a coordinamento e controllo per i quali ricorrono almeno due delle condizioni di cui al comma precedente;
4. Tale indennità sostituisce per il personale della Polizia locale l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies del contratto 2016/2018;
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del contratto 2016/2018;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
 - non è cumulabile con le indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70 bis del contratto 2016/2018;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

CAPO VII – Posizioni Organizzative

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è pari almeno al **15%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del **25%** della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale e performance organizzativa;
4. 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.
5. La presente disciplina entra in vigore dalla data di applicazione delle nuove disposizioni sul conferimento degli incarichi di cui all'art. 13 del CCNL 21/05/2018.
6. Gli eventuali risparmi rappresentano economie di bilancio per gli enti.



Comune di Ceneselli

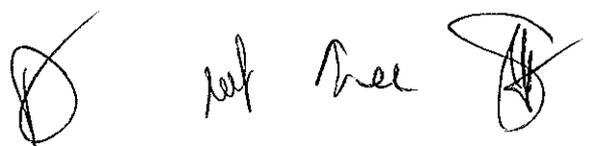
Provincia di Rovigo

7. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al **25%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*.

8. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art.* 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997, nonché dell'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018.

9. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Turnazioni

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23 del CCNL del 21.05.2018, l'indennità di turnazione è corrisposta al personale inquadrato nelle funzioni previste nel provvedimento a firma del Responsabile del Servizio e successive modificazioni/integrazioni, con il quale è stata istituita nell'ente la turnazione, secondo una stabilita articolazione dell'orario settimanale, di complessive 36 ore, a rotazione, con attività lavorativa di 6 giorni su 7 comprendenti i festivi, dal lunedì alla domenica, e con un orario consecutivo minimo di 10 ore.
2. L'indennità di turnazione, a titolo di maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 09/05/2006, spetta nelle seguenti misure:
 - 10% per il turno diurno;
 - 30% per il turno notturno o festivo;
 - 50% per il turno festivo notturno.
3. La liquidazione ed il pagamento dell'indennità avrà luogo con cadenza trimestrale, entro il secondo mese successivo alla scadenza del trimestre.

Art. 21 – Lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 01/04/1999, risulta pari ad € 500,00.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, ad esclusione delle elezioni amministrative locali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01/04/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri Enti (ISTAT).
3. Il base alla normativa contrattuale vigente, l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, che non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo lavoro, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile di Area.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato. Qualora il dipendente abbia optato per il recupero compensativo, lo stesso dovrà essere fruito entro il 31 dicembre dell'anno successivo.
5. La liquidazione e il pagamento del lavoro straordinario avrà luogo con cadenza al massimo trimestrale, entro il secondo mese successivo alla scadenza del trimestre.

Art. 22 - Banca delle ore



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il dipendente può chiedere, a fronte di un monte ore annuo di 24 ore da effettuare oltre l'ordinario orario di lavoro, l'accantonamento di tali prestazioni in conto Banca delle ore, ai soli fini del recupero da effettuare entro il 31 dicembre dell'anno successivo.
- b) per tali ore si procede al pagamento della maggiorazione entro il trimestre successivo.

Art. 23 – Orario di lavoro

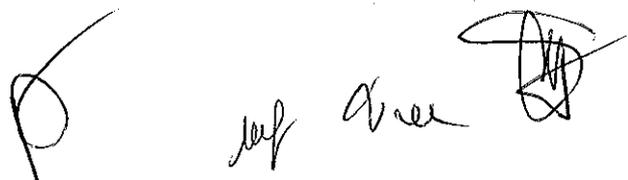
1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. La relativa disciplina è stabilita nell'apposito regolamento comunale, da approvarsi con deliberazione di Giunta Comunale previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e dell'art. 22, comma 2, del CCNL 21.05.2018, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano una fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, con esclusione di quelli inseriti in turni o squadre di lavoro, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso o eccezionalmente entro il mese successivo, in accordo con il responsabile di servizio.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44.

Art. 25 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e 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 e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

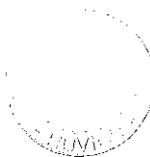
1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 29 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 30 – Buono pasto

1. In attuazione a quanto previsto dagli art. 45 e 46 del CCNL 14/09/2000, si conferma che il personale ha diritto al buono pasto nei seguenti casi:
 - a) Quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'ordinaria articolazione di lavoro;



[Handwritten signatures and initials]

Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

- b) Quando, per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta formale del Responsabile dell'ufficio o servizio sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario nel pomeridiano a prosieguo dell'attività iniziata al mattino, o in alternativa alla sera a prosieguo dell'attività lavorativa iniziata nelle prime ore del pomeriggio;
 - c) Quando, per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta formale del Responsabile dell'ufficio o servizio, sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa straordinaria in orario antimeridiano e l'orario/turno di lavoro è previsto al pomeriggio.
2. In ogni caso il servizio prestato non dovrà essere complessivamente inferiore a 8 ore.
 3. Il dipendente può assentarsi dal lavoro per il pasto nell'arco del normale orario di lavoro e la relativa pausa non può avere durata inferiore a 30 minuti e superiore a 120 minuti.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 31 – Welfare integrativo”

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro – Linee di indirizzo

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro:

a) L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

b) L'Ente, nel rispetto delle norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare le risorse finanziarie previste dal d.lgs, n. 81/2008 per la realizzazione degli interventi a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

Art. 33 – Innovazioni tecnologiche- Qualità del lavoro e professionalità

1. 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.

2. 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.

3. 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 e soprattutto il livello di digitalizzazione.

4. L'elemento cardine sono: le competenze e l'aggiornamento permanente. La formazione è una leva necessaria perché senza lo sviluppo di nuove competenze non si è in grado di governare i processi di modernizzazione.

5. Cioiché per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

6. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d) favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.



Comune di Ceneselli

Provincia di Rovigo

7. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione comunale, compreso il rimborso spese.

8. Si conviene che la formazione abbia carattere di continuità e permanenza con coinvolgimento di tutto il personale.

Art. 34 – Servizi minimi essenziali

1. Tenuto conto delle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11.04.2000, n. 83 in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, le parti individuano i sotto indicati servizi allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto dei lavoratori con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:
 - a) servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e dei decessi;
 - b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - c) servizio di polizia locale, limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché per i trattamenti sanitari obbligatori.
2. Per garantire il funzionamento dei servizi essenziali innanzi individuati, si fissano i seguenti contingenti numerici di personale:
 - a) Stato civile - elettorale 1 addetto
 - b) Servizio di polizia locale 1 addetto per turno
3. In ogni occasione di sciopero i responsabili di Area interessati individuano, almeno 48 ore prima, nell'ambito del personale ed in relazione alle funzioni da garantire, il contingente da esonerare dall'effettuazione dello sciopero. L'individuazione soggettiva avviene a rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, in base ai seguenti criteri:
 - minore anzianità di servizio;
 - a parità di anzianità, il più giovane d'età.
4. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
5. La garanzia dei servizi minimi essenziali scatta nel caso in cui lo sciopero sia di oltre una giornata lavorativa.

Art. 35- Clausole finali e transitorie

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti previsti dal CCDI vigente.



