

CITTA' DI VILLORBA

INCONTRO SINDACALE

del giorno ~~18~~ luglio 2019 5 SETTEMBRE 2019

Il giorno 5 settembre 2019, alle ore 9.30, presso la sede municipale le parti negoziali composte da:

per la delegazione di parte pubblica:

- dott. Sessa Carlo, Segretario Generale, con funzioni di Presidente
- rag. Martini Antonella, Responsabile del Settore I "Programmazione ed Organizzazione"

per la delegazione di parte sindacale:

- | | |
|----------------------|-----------|
| - Alba Monia | RSU |
| - Berlese Kathy | RSU |
| - Iabichella Michele | RSU |
| - Masutti Fabio | RSU |
| - Mogno Beppino | RSU |
| - Casarin Marta | CGIL FLFP |
| - Anselmi Mauro | UIL FPL |
| - De Carlo Paolo | CISL |

si sono riunite per trattare i seguenti argomenti:

1. Nuovo CCDI in applicazione CCNL 21 maggio 2018. Sottoscrizione definitiva della preintesa siglata in data 18 luglio 2019
2. Criteri per la corresponsione degli incentivi previsti dall'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018. Preintesa
3. Destinazione annuale del fondo risorse decentrate anno 2019.

1. Le parti, preso atto che la Giunta Comunale ha approvato il nuovo CCDI 2019 - 2021 con propria deliberazione in data 1 settembre 2019, procedono alla sottoscrizione definitiva del testo allegato 1 al presente verbale.

2. Le parti, esaminata la proposta di regolamento per la disciplina degli incentivi agli uffici di gestione delle entrate con i relativi criteri di distribuzione, ai sensi del comma 1091 della Legge n. 145/2018, trasmessa alle parti sindacali con PEC in data 16 luglio 2019, ne condividono i criteri di attribuzione e ripartizione e raggiungono la preintesa relativamente ai criteri di ripartizione degli incentivi, siglando il testo che integralmente si allega al presente verbale. (allegato 2).

3. Le parti prendono visione della delibera della Giunta comunale in data 2 settembre 2019 avente ad oggetto "PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE - PIANO DELLA PERFORMANCE 2019-2021. AGGIORNAMENTO DEGLI OBIETTIVI E COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ 2019". A tale riguardo viene definito l'annuale utilizzo delle risorse decentrate - anno 2019 come previsto dagli articoli 8 e seguenti del CCDI 2019 - 2021. In particolare in questa sede si concorda di:

- destinare ai progetti strategici individuati dall'amministrazione con deliberazione n. 12 del 23 gennaio 2019 di approvazione del PEG - piano della performance 2019 - 2021, come aggiornati con la citata delibera del 2 settembre 2019, il 50% dell'importo del fondo risorse decentrate al netto delle somme destinate a remunerare le specifiche condizioni di lavoro e responsabilità previste dagli articoli 15, 16, 17, 18 e 19 del CCDI 2019 - 2021;

- destinare la quota del fondo che residua per il 50% alla performance organizzativa e per il restante 50% alla performance individuale. Con riferimento alla performance individuale, avrà diritto alla maggiorazione almeno un dipendente per settore, con il limite massimo complessivo di personale a cui tale maggiorazione potrà essere attribuita pari a 12 unità. A tale riguardo la parte sindacale chiede sia verificata l'applicazione di tale strumento riservandosi di rivedere annualmente il numero di unità destinatarie della maggiorazione.

Con riferimento alla destinazione di risorse del fondo alla progressione orizzontale, parte sindacale non condivide la proposta dell'amministrazione di non prevedere progressione per l'anno in corso. A tale riguardo si chiede, come da mandato assembleare, di dare seguito al percorso iniziato nel 2018 definendo un piano di attribuzione che impegni le

parti almeno per un triennio. **Si rinvia, pertanto, la trattativa in merito all'utilizzo delle risorse 2019 a successivo incontro.**

Le parti prendono, altresì, atto, che l'amministrazione comunale ha approvato, contestualmente al PEG - piano della performance, il Piano triennale per il contenimento, la razionalizzazione e la riqualificazione della spesa, nel quale sono definiti i processi, le azioni e le misure finalizzati all'ottenimento di economie di spesa aggiuntive rispetto a quelle già previste in attuazione alle norme di contenimento della spesa per il concorso degli enti locali ai saldi di finanza pubblica, stabilendo di destinare le economie aggiuntive accertate in conformità all'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. n. 98/2011, convertito dalla Legge n. 155/2011, alla contrattazione integrativa nella misura massima del 50%, ferma restando ogni altra verifica in termini di sostenibilità finanziaria di bilancio e di spesa del personale. Le parti concordano con le indicazioni contenute nel piano, demandando ogni altra determinazione all'amministrazione comunale a seguito dell'accertamento delle economie aggiuntive a chiusura dell'esercizio.

Le parti, nel riconoscere la conformità degli utilizzi del fondo risorse decentrate ai criteri stabiliti con lo stesso CCDI, prendono atto della costituzione del fondo come indicato nel prospetto allegato 3 al presente verbale, fermo restando quanto rilevato in merito alla previsione delle progressioni orizzontali e l'esatta ripartizione fra i diversi istituti di premialità che potrà essere definita solo alla chiusura dell'esercizio in corso.

Facendo seguito alla richiesta formulata nel corso di precedenti incontri da parte delle R.S.U. in merito all'assegnazione di buoni pasto elettronici del costo di € 7,00 cadauno, si considera quanto segue:

- la scelta determina una maggior spesa per il Comune di circa € 3.700,00, a parità di utilizzi rispetto ad oggi;
- un eventuale maggior utilizzo da parte di tutto il personale dipendente determinerebbe una maggior spesa per il Comune di € 14.880, rispetto agli attuali utilizzi.

L'Amministrazione è in linea di principio favorevole all'aumento del valore nominale del buono. tuttavia occorre considerare quanto segue:


- la spesa incide sul costo complessivo del personale;
- la spesa non è attualmente finanziata, quindi occorre reperire le risorse fra economie di spesa del personale;
- il beneficio va a favore esclusivo del personale che utilizza il buono: sono pertanto esclusi i part time e il personale a turno.

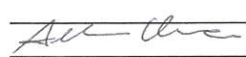
Tutto ciò considerato le parti si riservano di fare una verifica al riguardo.


La seduta termina alle ore 11,25.


COMUNE DI VILLORBA

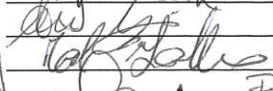
RSU del Comune di Villorba e OO.SS. territoriali




 VIC FPC











Città di Villorba

PROVINCIA DI TREVISO

**CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

(materie riservate alla contrattazione)

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 Interpretazione autentica

Art. 3 Personale in distacco sindacale

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

Art. 5 Assemblee sindacali

Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

Art. 7 Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

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

Art. 9 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo

Art.10 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

Art.11 Differenziazione premio individuale

Art.12 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa

Art. 13 Progressione economica orizzontale

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.14 Principi generali

Art.15 Indennità condizioni di lavoro

Art.16 Indennità per specifiche responsabilità - comma 2) art.70 quinquies

Art.17 Indennità per specifiche responsabilità - comma 1) art.70 quinquies

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.18 Indennità di servizio esterno - art.56 quinquies

Art.19 Indennità di funzione - art.56 sexies

Art.20 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art.21 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada



TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

Art. 23 Indennità di reperibilità

Art. 24 Indennità di turno

Art. 25 Lavoro straordinario

Art. 26 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 27 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Art. 28 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

Art. 29 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

Art. 30 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

Art. 31 Welfare integrativo

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

Art. 33 Disposizione finale

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo pieno o parziale ivi compreso il personale comandato o distaccato o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'1 gennaio 2019. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio in modalità telematica.
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. Ai fini del precedente comma, l'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque non oltre il 30 giugno.
5. 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.
6. 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.
7. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

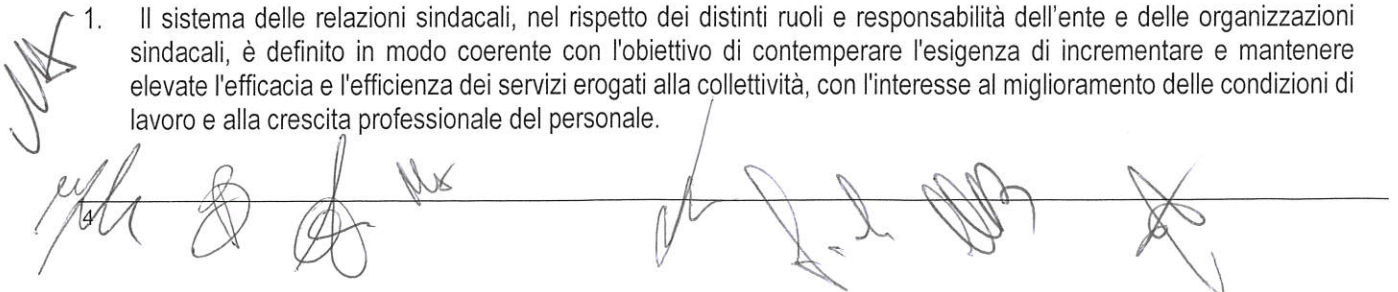
Art. 3 Personale in distacco sindacale

Ai fini della disciplina contenuta nell'art. 39 del Ccnl 22.01.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ 4.12.2017 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 21 e 22 del CCNQ 4.12.2017 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

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

A horizontal line is drawn across the bottom of the page, with several handwritten signatures and initials written above and below it. The signatures are in various styles, some appearing to be initials or short names.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. Per quanto riguarda le relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli artt. 4,5,6,7,8,9,10 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 5 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse umane ed organizzazione con tre giorni di calendario consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata, previa verifica della disponibilità dei locali allo scopo individuati.
3. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale ed è accertata con il sistema di rilevazione delle presenze in uso nell'ente.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.
6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, nei limiti di mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa. A tal fine le parti concordano che ai tavoli tecnici possano partecipare lavoratori e/o lavoratrici con competenze specifiche rispetto al tema trattato, e su espressione della parte pubblica, personale interno all'organizzazione.

Art. 6 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018;
2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Art. 7 Sicurezza nei luoghi di lavoro *(art.7 comma 4 lett m)*

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza, con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del D.lgs. 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.17 del presente CCDI.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

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

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. L'Amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine massimo del 30 giugno, e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Secondo quanto previsto dall'art. 67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) è necessario l'accordo con le parti sindacali in quanto tali incrementi rientrano nel limite di Legge delle risorse complessivamente destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale (art. 23 d.lgs. 75/2017 e art.7 comma 4 lett u).
4. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.67 del Ccnl 21.05.2018.

Art. 9 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo *(art.7 comma 4 lett a)*

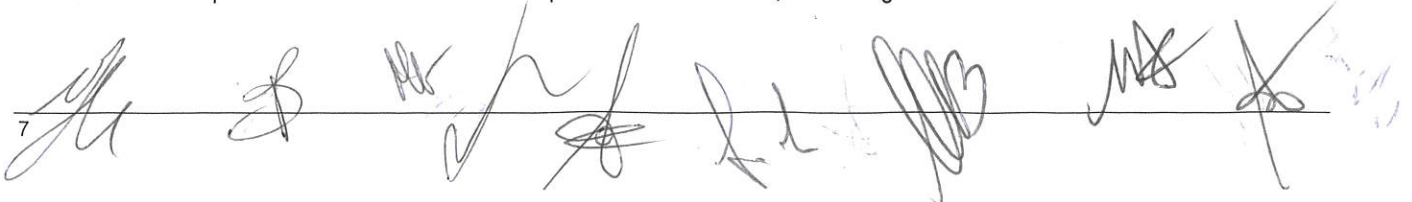
1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo delle risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle

stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - b. compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - c. indennità di condizioni di lavoro;
 - d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e. compensi per specifiche responsabilità;
 - f. indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
 - g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
 - h. compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
 - j. compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, alle indennità disciplinate dal presente CCDI per condizioni di lavoro, di turno, reperibilità e di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000, per specifiche responsabilità e di funzione e, specificatamente alla performance individuale, almeno il 30% di tali risorse. Qualora non sussistano risorse di parte variabile, la contrattazione integrativa è libera di destinare le risorse di parte stabile, senza il vincolo percentuale previsto dal presente comma.

Art. 10 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi *(art.7 comma 4 lett b)*

1. La contrattazione di cui al presente articolo definisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance in conformità al sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. Il sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:
 - i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati ("cosa è stato fatto");
 - i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").
3. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget con le modalità indicate ai successivi commi.
4. Annualmente il Servizio Risorse umane ed organizzazione **suddivide il fondo destinato alla produttività**, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa, al netto delle quote specificatamente destinate ad obiettivi strategici individuati dall'amministrazione comunale con l'approvazione del PEG - Piano della performance e fatto salvo quanto indicato al comma 3 del precedente articolo 9, come segue:



7

- **Una quota pari al 50% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa.**

Ai fini dell'assegnazione del budget ai Dirigenti e/o Posizioni Organizzative, collegato alla performance organizzativa si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno, tempo pieno o part time), e delle Categoria di appartenenza secondo il seguente indicatore:

categoria A = 1,0

categoria B = 1,1

categoria C = 1,2

categoria D = 1,3

- **Il restante 50% (che comunque dovrà essere almeno pari al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3) sarà destinato a premiare la performance individuale.**

Ai fini dell'assegnazione del budget ai Dirigenti e/o Posizioni Organizzative, collegato alla performance individuale si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno, tempo pieno o part time), e delle Categoria di appartenenza secondo il seguente indicatore:

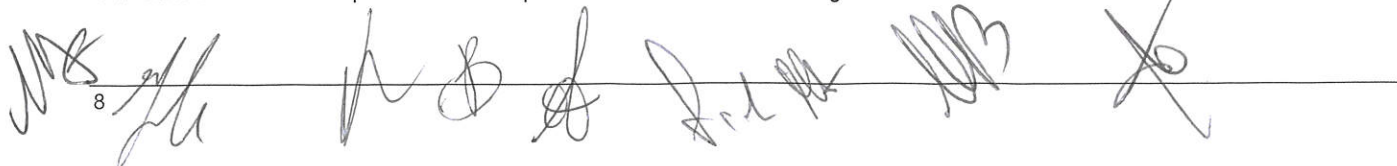
categoria A = 1,0

categoria B = 1,1

categoria C = 1,2

categoria D = 1,3

5. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente e del settore/servizio come previsti nel PEG - Piano della Performance, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi verrà effettuata tenuto conto dello stato di attuazione del peg - piano della performance e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
6. 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.
7. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
8. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
9. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. I valutatori ciascuna Area organizzativa, previo tavolo di confronto, in sede di conferenza dei servizi, con i valutatori delle altre Aree organizzative dell'Ente, stabiliscono dei criteri per l'attribuzione dei punteggi assicurando il principio dell'omogeneità di valutazione tra le aree.
10. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, permessi legge 104/92, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, congedi per le donne vittime di violenza.
11. Non concorre alla ripartizione della performance individuale e organizzativa:



- il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno;
- il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

Art. 11 Differenziazione premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 68 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale **valutato positivamente** sulla base dei criteri selettivi (valutazione complessiva comportamenti organizzativi e risultati ottenuti).
2. La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. Il sistema viene applicato **per area/unità organizzativa**. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:
 - definire in sede di contrattazione integrativa decentrata quante risorse si destinano alla performance individuale e quanti dipendenti avranno diritto alla maggiorazione (almeno 1 per settore/area);
 - procedere alla valutazione del personale
 - determinazione di un coefficiente di ripartizione del budget sulla base della valutazione individuale rettificata in funzione della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno, tempo pieno o part time), e della Categoria di appartenenza. Detto coefficiente viene incrementato del 30% per il personale avente diritto alla maggiorazione;
 - attribuzione del premio individuale e della maggiorazione (corrispondente al prodotto fra il coefficiente individuale come sopra determinato e la quota unitaria di premio pari al budget performance individuale/somma dei coefficienti totali).

Art. 12 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa. *(art. 7 comma 4 lett v)*

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non superiore al 25%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia dell'ente, che tiene conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La retribuzione di risultato è correlata alla valutazione, secondo la seguente tabella:

Criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato alle posizioni organizzative art. 13 ccnl

VALUTAZIONE		RETRIBUZIONE DI RISULTATO (% SU QUELLA DI POSIZIONE)
da 18	a 21	10
da 21,001	a 22,999	15
da 23	a 24,999	20
da 25	a 26,999	22
da 27	a 30	25

3. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'ODV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

Art.13 Progressione economica orizzontale *(art.7 comma 4 lett c)*

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.
4. 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, nei limiti di budget di risorse individuato ai sensi dei successivi commi del presente articolo.
5. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
7. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.
8. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte sulla base della previsione di un budget per categoria, distinguendo le posizioni organizzative (A, B1, B3, C, D1, D3, PO).
9. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, come segue:

Criteria	CAT. A	CAT. B1/B3	CAT. C1	CAT. D1/ D3 /PO
Esperienza	40	35	30	20
Merito/Credito lavorativo	60	65	70	80

10. Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 0,5 per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di 10 anni¹, trascurando le frazioni inferiori a mesi 6.
11. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
12. Qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'ente da meno di un triennio, il Dirigente/Responsabile dell'unità organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio procederà a redigere la scheda di valutazione della annualità mancante, acquisendo specifica relazione dall'ente di provenienza, con le modalità di cui al comma successivo.

¹ Il peso dato all'esperienza deve essere comunque marginale rispetto a quello attribuito alla valutazione

13. 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 dirigente/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 Dirigente/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.
14. 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.
15. 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 destinate alla categoria sono integrate nei limiti del 50% del costo della progressione. Diversamente, il budget residuo è destinato alla categoria che presenta l'insufficienza di budget minore o in subordine destinato alla produttività collettiva.
16. 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.
17. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.14 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione; in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. 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 Dirigente/Responsabile di Settore.
8. Tutti gli importi delle indennità 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.15 Indennità condizioni di lavoro *(art. 7 comma 4 lett d)*

1. L'indennità "condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**, a cui corrisponde l'indennità indicata e commisurata al grado di incidenza della particolare condizione di lavoro e alla caratteristica istituzionale, dimensionale, sociale ed ambientale del Comune:
 - a. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività continuativa e prolungata di front office polivalente e polifunzionale, con esposizione a rapporti con il pubblico per oltre la metà della giornata lavorativa (Sportello unico polifunzionale): valore dell'indennità per ogni giornata di effettiva esposizione a disagio € **1,50**;
 - b. prestazione richiesta e resa in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata (esempio: articolazione dell'orario di lavoro plurisettimanale, pluri-periodale, frazionato e notturno): valore dell'indennità per ogni giornata di effettiva esposizione a disagio € **1,50**;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti per lo svolgimento di attività e servizi non programmati e non programmabili, connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" con preavviso inferiore alle 48 ore, al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità o interrompere l'erogazione di un servizio o esporre l'ente a sanzioni e/o penalità e/o danni di immagine causati da una situazione straordinaria ed improrogabile. La chiamata deve provenire dal Responsabile del settore: valore dell'indennità per ogni giornata di effettiva esposizione a disagio € **10,00**;
 - d. disponibilità del personale per garantire la copertura dei servizi in orario di chiusura degli uffici e dei servizi serali (dopo le ore 20.00) festivo e il sabato € **10,00**, su richiesta e autorizzazione del Responsabile del Servizio, ferma restando ogni altra verifica in ordine al limite di lavoro straordinario e/o alla possibilità di recupero delle prestazioni extra orario rese.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze o comunicati dal competente dirigente / responsabile del settore.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti ai fini **dell'esposizione a rischio**:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), 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;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze o comunicati dal competente dirigente / responsabile del settore.

*In base ai fattori di rischio previsti al presente comma 3, si riconosce all'attività svolta da personale operaio un indice di rischio medio a cui è commisurata un'indennità per ogni giornata di effettiva esposizione a € **2,00**.*

4. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il **maneggio di valori** di cassa compete un'indennità come di seguito disciplinata.

L'indennità per il maneggio di valori compete ai dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, viene disposta annualmente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

La misura dell'indennità è determinata dalla sottostante tabella a seconda della fascia di valori maneggiati:

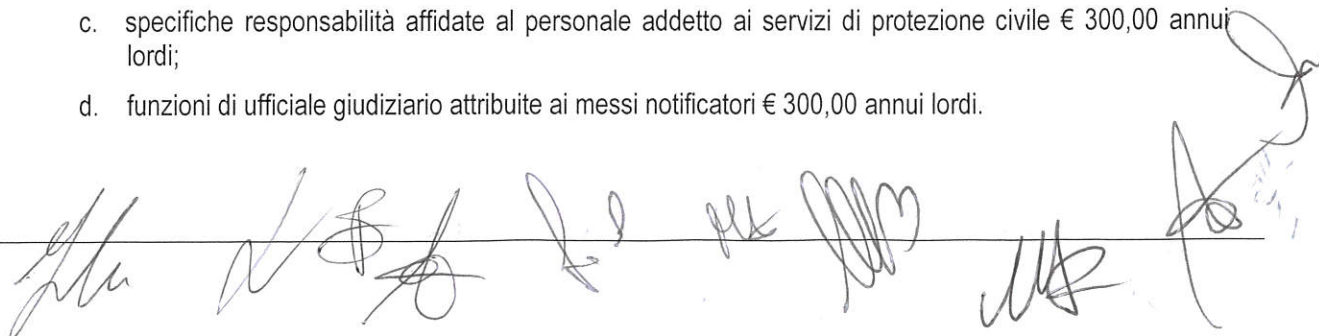
Peso complessivamente ottenuto	Valore dell'indennità per ogni giornata di effettiva esposizione a disagio o rischio od effettivo svolgimento della funzione
importo annuo di valori maneggiati (cassa contante e sistemi elettronici di pagamento) > € 1.000,00 e fino ad € 10.000,00	€ 1,00
importo annuo di valori maneggiati (cassa contante e sistemi elettronici di pagamento) > € 10.000,00 e fino ad € 50.000,00	€ 2,00
importo annuo di valori maneggiati (cassa contante e sistemi elettronici di pagamento) > € 50.000,00	€ 5,00

Le indennità di cui al presente articolo competono ai dipendenti formalmente incaricati delle attività e funzione ivi indicate, per le sole giornate di effettivo svolgimento. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano condizioni di disagio, rischio e maneggio di valori.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

Art.16 Indennità per specifiche responsabilità - comma 2) art.70 quinquies

1. Al personale, che non risulti titolare di posizione organizzativa, formalmente incaricato con atto scritto del competente organo di governo o gestionale delle seguenti funzioni, è attribuita l'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, nella misura di seguito indicata:
 - a. specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di **Ufficiale di stato civile ed anagrafe** ed **Ufficiale elettorale** nonché di **responsabile dei tributi** stabilite dalle leggi, € 300,00 annui lordi. **Nel caso di attribuzione parziale delle suindicate funzioni di ufficiale di anagrafe e di stato civile, ovvero di attribuzione della sola funzione di ufficiale di anagrafe o della sola funzione di ufficiale di stato civile, il compenso viene ridotto ad € 150,00.** Le indennità di cui alla presente lettera non possono in ogni caso superare l'importo complessivo di € 350,00;
 - b. compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, € 300,00 annui lordi;
 - c. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile € 300,00 annui lordi;
 - d. funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori € 300,00 annui lordi.



2. Le indennità di cui alle lettere a) e d) al presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto. Le indennità di cui alle lettere b) e c) non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
3. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con l'incarico indicato.

Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità - comma 1) art.70 quinquies (art.7 comma 4 lett f)

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Possono beneficiare dell'indennità le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore 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.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare, previo assenso da parte del personale incaricato.
4. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con funzioni vicarie del Responsabile di Settore esercitate in alternanza con lo stesso;
 - b. conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
 - c. conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità (responsabilità di procedimento);
 - d. conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane (coordinatore squadra operai);
5. La misura dell'indennità non potrà essere superiore ad € **1.150,00** e sarà proporzionata al grado di responsabilità, all'esposizione verso la magistratura ordinaria, amministrativa e contabile, alle conoscenze tecniche o giuridiche richieste, alla complessità delle relazioni esterne, enti ed organismi esterni, utenti), al numero di risorse umane da condurre e coordinare;
6. Il budget annuo destinato alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo è fissato nell'importo massimo di € 7.000,00. L'importo complessivo individuato potrà essere annualmente adeguato in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una valutazione delle responsabilità da riconoscere a seguito di ricognizione interna effettuata dai Dirigenti/Posizioni Organizzative.
7. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi con attribuzione di incarico) ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.18 Indennità di servizio esterno - art.56 quinquies (art.7 comma 4 lett e)

1. 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 € 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 esteri non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esteri.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta le giornate e la durata dei servizi esteri (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.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art.19 Indennità di funzione - art.56 sexies (art.7 comma 4 lett w)

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:
 - a) Comandante del Servizio di Polizia locale, qualora non incaricato di Posizione Organizzativa € 3.000,00/annui
 - b) Vice comandante del Servizio di Polizia locale, qualora non incaricato di Posizione Organizzativa Cat. D € 1.500,00/annui
5. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'ex art. 17 comma 2 lett f) del Ccnl 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.
6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi), ed è riproporzionata in base a lavoro ad orario ridotto (part time).
7. 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 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 l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
9. Qualora il Servizio di Polizia locale sia gestito in forma associata, il conferimento delle funzioni di cui al presente articolo da parte dei Comuni convenzionati è subordinato all'assunzione a carico dei rispettivi fondi risorse decentrate di quota parte delle indennità qui previste.

Art. 20 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, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art. 21 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota determinata in coerenza con le previsioni di bilancio e di PEG - piano della performance, ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; la quota individuale per ciascun agente di polizia locale da versare al fondo con finanziamento a carico dell'amministrazione comunale verrà definita con specifico atto della Giunta Comunale; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi dovranno essere specificatamente definiti nel piano della performance secondo la disciplina dell'art. 67 comma 5 lett. b). In sede di accordo annuale, di cui all'art. 1 commi 3 e 4, relativo all'utilizzo delle risorse destinate alla performance dovrà essere determinata la quota complessivamente destinata a detta finalità.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 22 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge. (art.7 comma 4 lett.g)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di Legge o per economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Per quanto concerne la disciplina e i criteri di attribuzione dei premi ed incentivi previsti dalle vigenti disposizioni di legge si rinvia ai relativi specifici accordi e regolamenti adottati in Comune di Villorba.
3. Per i soggetti percettori degli incentivi e compensi di cui sopra, che siano anche beneficiari del premio di produttività o della retribuzione di risultato (art.7 comma 4 lett i), è prevista una decurtazione del premio di produttività o di risultato calcolata applicando a scaglioni le percentuali sotto indicate sugli incentivi di cui al presente articolo:
 - fino a € 1.000,00: 0%
 - da € 1.000,01 a € 3.000,00: 5%
 - superiore a € 3.000,00: 10%
4. La decurtazione calcolata ai sensi del comma 6, comporterà una riduzione del premio della performance (artt. 10 e 11) o dell'indennità di risultato (art. 12) da liquidare e non potrà comunque determinare una riduzione superiore al 50% del premio della performance o dell'indennità spettante.
5. La somma derivante dalla riduzione del premio performance confluirà nella quota del fondo destinato al premio di produttività del personale dipendente. La somma derivante dalla riduzione dell'indennità di risultato è destinata al finanziamento del fondo destinato all'indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando il limite di cui all'art. 12. Le somme verranno proporzionalmente ripartite in base alla valutazione complessiva individuale dell'indennità di risultato.
6. Le eventuali economie "aggiuntive" indicate:
 - a. dall'art. 61 comma 17, D.L.112;
 - b. dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione,sono destinate all'erogazione dei premi conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011 e non sono soggette alle decurtazioni di cui al presente articolo.

Art. 23 Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel Regolamento di reperibilità dell'ente è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede di norma nel mese successivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 turni in un mese, intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari, in possesso di idonea professionalità e competenza.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti, quali interventi urgenti ed imprevisti che richiedano la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore, maggiorata, in tal caso, del 10%, ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
8. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
9. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
10. In applicazione a quanto previsto dal comma 4 dell'art.24 Ccnl 21.05.2018, il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno. (art.7 comma 4 lett k - l)
11. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art. 24 Indennità di turno

1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale del servizio di polizia locale.
2. L'indennità spetta solo in caso di rotazione degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere con distribuzione mensile, equilibrata ed avvicendata, dei turni di lavoro.
3. In applicazione (art.7 comma 4 lett l) del Ccnl 21.05.2018 si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
4. In applicazione (art.7 comma 4 lett z) del ccnl 21.05.2018, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni prevedendo l'ipotesi di genitori separati o divorziati o nel caso manchi l'altro genitore, che abbiano figli minori di anni 14.
5. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.23 del Ccnl 21.05.2018.

Art. 25 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999.³² eccetto quanto previsto dall'art.19 comma 3 del presente contratto.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 viene elevato a 250 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14. (art.7 comma 4 lett s)

4. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.
5. In applicazione dell'art. 7 comma s) del Ccnl 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.39 del Ccnl 14.09.2000 33 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
6. I risparmi di lavoro straordinario accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
7. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e, su richiesta delle parti sindacali, a fornire informazioni in merito all'utilizzo di detto istituto.

Art. 26 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale *(art.7 comma 4 lett n)*

Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.53 comma 8 del Ccnl 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, le ipotesi di cui alle lettere a, b, d, e, nonché c ed f, limitatamente alle ipotesi di genitori separati o divorziati o comunque nelle ipotesi di nuclei con un solo genitore che abbiano figli minori di anni 14. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 27 Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita *(art.7 comma 4 lett p)*

Le parti concordano nella flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto all'orario di lavoro per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, come prevista nel disciplinare vigente presso l'ente che si intende qui integralmente riportato e recepito.

Art. 28 Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale *(art.7 comma 4 lett q)*

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

Art. 29 Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali *(art.7 comma 4 lett r)*

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.
2. La previsione di cui al comma 1 si intende applicata anche con riferimento alle posizioni organizzative.

Art. 30 Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità *(art.7 comma 4 lett t)*

Premesso che l'innovazione e il cambiamento sono centrali per l'efficacia delle politiche pubbliche. Si affermano i principi che seguono:

- 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 (è già indicato nella legge e nello statuto);
- 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.

La sfida è, quindi, governare il cambiamento innovando. E innovare richiede particolare impegno e speciali investimenti, che vanno oltre quelli finanziari e, proprio per questo, risultano più complessi da realizzare.

Quando si parla di cambiamento tecnologico ed organizzativo spesso si implicano delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione che comportano dei cambiamenti nel modo di operare dei singoli e dei gruppi in generale.

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

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

Si tratta di un percorso «che non riguarda solo aspetti amministrativi e giuridici, ma è accompagnato da coinvolgimento, consapevolezza, apprendimento, multidisciplinarietà»

Ma il problema, al di là di linee d'azione, è quello di riuscire a rispettare i vincoli finanziari a cui gli enti pubblici sono sottoposti». Senza risorse, non si va da nessuna parte.

Alcune linee guida

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

partecipazione: attraverso l'impegno propositivo, costruttivo e collaborativo fra le parti coinvolte (Amministrazione e Personale)

formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;

sviluppo delle assunzioni: attraverso lo strumento del confronto partecipare il piano triennale delle assunzioni per rinforzare e ottimizzare l'organico verso la prospettiva del cambiamento;

percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nei concorsi, per consentire ai dipendenti di coprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare la crescita interna mettendo a frutto la formazione professionale di coloro che desiderano mettersi in gioco;

rivedere l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che devono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione;

destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita;

definire protocolli di salvaguardia dei diritti dei lavoratori: sottoscrivere protocolli perché i lavoratori non siano controllati e misurati da sistemi informatici e tecnologici (es. telecamere, gps, pc ecc..), ma che invece tali sistemi siano adottati nel rispetto della Legge 300/1970 Statuto dei Lavoratori.

Art. 31 Welfare integrativo (art.7 comma 4 lett h)

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

Esso rappresenta, dal punto di vista:

20

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

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

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

iniziative di sostegno al reddito della famiglia; Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione sia il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- Asilo nido
- Scuole materne
- Servizi integrativi di mensa
- Trasporto scolastico
- Baby sitting
- Trasporto pubblico locale a favore del dipendente
- familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)

supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; Le parti concordano di valutare la possibilità di sostenere il reddito delle famiglie dei dipendenti, con apposite graduatorie cui i criteri di valutazione siano i punteggi scolastici e il reddito delle famiglie, con contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

- Centri estivi e invernali
- Borse di studio
- Assegni o premi di merito
- Libri scolastici
- Rette universitarie o scolastiche

contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro familiari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto. E' prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti:

- Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.)
- Iscrizione a corsi extraprofessionali
- Iscrizioni a corsi di lingua

anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; Le parti concordano di valutare la possibilità di erogare ai dipendenti prestiti a tasso agevolato. L'erogazione può essere diretta, da parte del datore di lavoro, oppure tramite istituto di credito convenzionato

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

3. Ad integrazione dei benefit suindicati, le parti riconoscono l'impegno dell'amministrazione comunale negli interventi individuati con il piano delle azioni positive 2019 - 2021, tra i quali è stato inserito il progetto per la promozione della salute, con la previsione di un percorso di prevenzione sanitaria, da fruire su base volontaria da parte del personale dipendente.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

1. Per gli ambiti di attività oggetto di gestione associata, costituzione di consorzio o di unione di comuni, i criteri, le modalità, le condizioni e i termini per l'attribuzione del salario accessorio, comunque denominato ed ogni altra materia oggetto di contrattazione integrativa potranno essere demandati a specifici accordi territoriali tra i rappresentanti degli enti interessati e le organizzazioni sindacali.
2. Nelle more di conclusione degli accordi di cui al comma 1 e/o nel caso non si addivenga alla definizione di istituti economici uniformi ed omogenei fra tutto il personale dei diversi enti, assegnato alla gestione associata, viene comunque garantito al personale del Comune di Villorba il trattamento previsto dal presente CCDI.

Art. 33 Disposizione finale

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