CITTA' DI MONSELICE

PROVINCIA DI PADOVA

Piazza S.Marco 1 – 35043 Monselice (Pd) – Partita IVA e Codice Fiscale 00654440288

☎ 0429 - 786911 – 🖷 0429 - 73092

TRA LA DELEGAZIONE PARTE DATORIALE E LA PARTE SINDACALE FIRMA DEFINITIVA

contrattazione decentrata integrativa
del personale dipendente del Comune di MONSELICE (Provincia di PADOVA)
TRIENNIO 2019 2020 2021

CONVOCATI

Per la parte pubblica:
Il Segretario Generale - Dr. Gerlando Gibilaro –

Per la parte sindacale

Per la R.S.U. i Sigg.ri:

Dargenio Orfeo **Gibellato Cristina** **Guariento Federica**

Mancini Attilio **Tamiazzo Davide**

Per le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:

CISL FP – Maisto Franco UIL FPL – Magrini Michele

CGIL FP – De Paolis Manuela CSA Regioni A.L. _____

Premesso:

- che in data 21 Febbraio 2020 è stata sottoscritta la preintesa allegata al presente atto a farne parte integrante e sostanziale;
- che l'Amministrazione Comunale, con deliberazione della Giunta comunale n. 60 del 11/6/2020, previa acquisizione del parere del collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, ha autorizzato il Segretario Generale, presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva

LE PARTI

sottoscrivendo il presente atto rendono definitivamente stipulato il Contratto

Decentrato Integrativo Triennio 2019 – 2020 – 2021 del personale dipendente del Comune di Monselice, come risulta dall'ipotesi sottoscritta in data 21 Febbraio 2020, allegata alla presente.

Scritto, letto e firmato.

FIRME

Parte datoriale

data 2-07-2020

Parte sindacale

RSU

data 26/6/2020

data 26/06/2020

data 26/06/2020

data 29/06/2020

data 30/06/2020

OO.SS. Territoriali

CISL FP data 29/6/2020

UIL FPL data 2/7/20

CGIL FP data 26/06/2020

CITTA' DI MONSELICE

PROVINCIA DI PADOVA

Piazza S.Marco 1 – 35043 Monselice (Pd) – Partita IVA e Codice Fiscale 00654440288

☎ 0429 - 786911 – 🖷 0429 - 73092

TRA DELEGAZIONE PARTE DATORIALE E LA PARTE SINDACALE VERBALE DI FIRMA PREINTESA

contrattazione decentrata integrativa del personale dipendente del Comune di MONSELICE (Provincia di PADOVA) TRIENNIO 2019 2020 2021

Il giorno 21 del mese di FEBBRAIO dell'anno 2020, presso la sede del Comune di Monselice ha avuto luogo l'incontro tra:

Per la parte pubblica:
Il Segretario Generale Dr. Gerlando Gibilaro –

Per la parte sindacale
Per la R.S.U. i Sigg.ri:

DARGENIO ORFEO GIBELLATO CRISTINA GUARIENTO FEDERICA

TANCINI ATTILIO

Per le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:
MAISTO FRANCO MAGRINI MICHELE

DE PAOLIS MANUELA

per la sottoscrizione della preintesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di MONSELICE il cui testo viene qui allegato al presente verbale.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica chiede l'inserimento a verbale della seguente dichiarazione:

DICHIARAZIONE A VERBALE DEL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
VERIFICA ISPETTIVA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO – RECUPERI

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ricorda che le parti hanno già preso atto che il Comune di Monselice è stato soggetto a verifica amministrativo-contabile da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale di Finanza pubblica.

A seguito di detta verifica sono stati formulati rilievi critici in ordine a varie tematiche inerenti la spesa del personale che, per quanto interessano in questa sede, riguardano anche la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo del personale e la produttività e gli atti di destinazione delle risorse in argomento.

Il Comune di Monselice, con determinazioni n. 407 del 14.07.2019 e n. 607 del 28.10.2019, ha già operato – ai sensi dell'art. 4 del d.l. n. 16/2014, convertito nella legge n. 68/2014 – il recupero di euro 77.289, 55, avendo effettivamente accertato la fondatezza dei rilievi formulatI dai servizi ispettivi e la doverosità dei recuperi.

Comune di Monselice

Deve peraltro evidenziarsi come l'Amministrazione comunale si sia riservata di utilizzare lo strumento dei piani di razionalizzazione, contemplati dal comma 2 del citato articolo di legge, nel rispetto delle procedure di programmazione e di rendicontazione da avviarsi con la redazione del bilancio triennale 2020/2021/2022.

Relativamente ad altri e diversi rilievi formulati dai servizi ispettivi, invece, il Comune di Monselice ha prodotto analitiche controdeduzioni, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle Finanze, in ordine alle quali a tutt'oggi non è pervenuta risposta.

Al riguardo, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ricorda che il comma 1 dell'art. 4 del d.l. n. 16/2014, convertito nella legge n. 68/2014, dispone che *le regioni e* ***gli enti locali*** *che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa* ***sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualita' corrispondente a quelle in cui si e' verificato il superamento di tali vincoli****. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attivita' amministrativa delle amministrazioni interessate,* ***la quota del recupero non puo' eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualita' di cui al periodo precedente****, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' corrispondentemente incrementato.*

Pertanto – ove dovesse essere accertato definitivamente, nella misura che verrà determinata, l'obbligo di recuperare ulteriori somme sul fondo delle risorse decentrate, a seguito della conclusione della verifica ispettiva, che avverrà con la trasmissione della ultima nota del Ministero – l'amministrazione comunale si riserva di procedere ai necessari recuperi, a partire dalle somme di cui al presente contratto decentrato non ancora erogate, nel rispetto del numero di annualità e del tetto della percentuale indicati dalla disposizione di legge citata.

Le RSU, Preso atto che a seguito dell'ispezione del personale del MEF e a recupero delle spese derivanti da presunte irregolarità nell'assegnazione delle P.O. da parte dei Dirigenti, sono state fatte le Determinazioni n° 407 e 607 del 2019.
Vista la lettera delle OO.SS. del 9 dicembre 2019 con la quale si chiede lo sblocco delle somme congelate con la determina 407 e, in sostituzione, l'utilizzo delle risorse non elargite derivanti dal fondo per il riconoscimento delle P.O. del 2019 e della quale non si è mai avuto riscontro.
Vista la Sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, del 25 ottobre 2019, n°27384 con la quale si è stabilito che le Amministrazioni Locali non sono obbligate a dare corso né alla istituzione delle posizioni organizzative né al conferimento dei relativi incarichi per quelle istituite.
Considerati i vari pareri espressi dall'Aran in merito all'obbligo della rotazione degli incarichi e della loro reiterazione.
Si invita a prendere visione dei seguenti documenti: Deliberazioni G.C. n°73 del 24/4/2007, n° 268 del 30/12/2008, n°189 del 13/10/2015, Determinazioni n°674 del 13/10/2006, n°660 del 31/12/2014, n°671 del 21/11/2018, e di valutarne i contenuti.
Si chiede all'Amministrazione di utilizzare le risorse previste per gli anni 2020 e 2021 del "Fondo P.O. e risultato" del salario accessorio come accantonamento per risarcire quanto evidenziato dal MEF.
Conseguentemente si chiede l'annullamento, oltre che della determina n°407/2019, anche della determina 607/2019 e l'utilizzo delle risorse così disponibili per il salario accessorio di tutti i dipendenti per gli anni 2020 e 2021.

Scritto, letto e firmato.

FIRME

Parte datoriale	Parte sindacale	
	RSU	OO.SS.

Comune di Monselice

Comune di Monselice

Provincia di Padova

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale Dipendente

TRIENNIO 2019 – 2020 - 2021

il giorno 21 del mese di FEBBRAIO dell'anno 2020 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica,

e la Delegazione di parte Sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.: cgil-cisl-uil

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle

è sottoscritta la preintesa del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di MONSELICE che segue.

Comune di Monselice

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi Pag 3
Art. 2 – Ambito di applicazione Pag 3
Art. 3 – Durata – Revisione Pag 3

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALIRICOGNIZIONE RELAZIONI SINDACALI NON SOGGETTE A CONTRATTAZIONE

Art. 4 – Delegazione trattante e materie di contrattazione Pag 3
Art. 5 – Protocollo delle relazioni sindacali Pag 3
Art. 6 – Assemblee Pag 4

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE

Art. 7 – Individuazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività Pag 4
Art. 8 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili Pag 4
Art. 9 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance Pag 5
Art. 10 – Performance organizzativa (Art. 68 comma 2 lett. a, CCNL 2018) Pag 6
Art. 11 – Performance individuale (Art.68 comma 2 lett. b) e differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018) Pag 6
Art. 12 – Progressioni economiche Pag 7

TITOLO IV – RISORSE DECENTRATE – PARAGRAFO RELATIVO ALLE INDENNITA'

Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) Pag 8
Art. 14 – Pesatura indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis) Pag 9
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità Art. 70-quinquies CCNL Pag 10
Art. 16 – Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018) Pag 12

TITOLO V – AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 17 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018) Pag 12

TITOLO VI – AMBIENTE E QUALITA' DEL LAVORO

Art. 18 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018) Pag 13
Art. 19 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018) Pag 13
Art. 20 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018) Pag 14
Art. 21 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018) Pag 14
Art. 22 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018) Pag 14
Art. 23 – Turnazioni (art. 23, CCNL 2018) Pag 14
Art. 24 – Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000) Pag 15

TITOLO VII – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 25 – Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018) Pag 15
Art. 26 – Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018) Pag 15

TITOLO VIII – RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 27 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) Pag 16

TITOLO IX – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art 28 – Progressioni economiche Pag 16

Comune di Monselice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di MONSELICE con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato presso altro ente, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Il presente CCI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCI.

Art. 3 - Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1.01.2019 al 31.12.2021.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II – RICOGNIZIONE RELAZIONI SINDACALI NON SOGGETTE A CONTRATTAZIONE

Art. 4 – Delegazione trattante e materie di contrattazione

La delegazione trattante di parte pubblica è costituita ai sensi dell'Art. 7 comma 3 del CCNL 2016-18 dall'Amministrazione Comunale.

La delegazione di parte sindacale, costituita ai sensi dell'Art. 7 comma 2 del CCNL 2016-18, è composta da:

- Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Monselice (R.S.U.);
- I rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

Sono oggetto di contrattazione integrativa tutte le materie previste dall'Art. 7 comma 4 sub dalla a) alla z) del CCNL 2016-18.

Art. 5 – Protocollo delle relazioni sindacali

Le relazioni sindacali nel Comune di Monselice sono improntate ai principi di lealtà e correttezza, nel quadro di un impegno comune per sviluppare la qualità e quantità dei servizi erogati ai cittadini, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Sono strumenti delle relazioni sindacali:

- La contrattazione così come regolamentata dall'Art.7 comma 4 sub dalla a) alla z) del CCNL 2016-18;

Comune di Monselice

- L'informazione così come regolamentata dall'Art. 4 del CCNL 2016-18, con particolare attenzione ai tempi, ai modi e ai contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali (OO.SS. e R.S.U.) di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla;
- Il confronto così come regolamentato dall'Art. 5 del CCNL 2016-18.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti di Settore riguardanti materie oggetto di confronto saranno indicati i pareri delle Organizzazioni Sindacali, con indicazione dell'esito favorevole o sfavorevole del confronto.

I Dirigenti di Area sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCI..

La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali in ogni articolazione dell'Amministrazione, limitatamente alle materie che costituiscono oggetto delle relazioni medesime, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e del CCNL.

Art. 6 – Assemblee

La R.S.U. e le OO.SS. a norma dell'art. 2 del CCNQ del 7/8/98 indicono le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto. Le assemblee possono essere convocate a livello di Ente, di Area e Settore.

Il limite di ore di fruizione individuale del singolo dipendente è fissato dalla legislazione nazionale e non comporta decurtazione della retribuzione.

La comunicazione dell'assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione con almeno 3 giorni lavorativi di anticipo, salvo motivate ragioni di urgenza, e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa. L'Amministrazione mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea e cura l'informazione agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare.

Per condizioni eccezionali, motivate per le esigenze degli organi istituzionali, l'Amministrazione comunica comunica in forma scritta, o anche per via telematica, alle rappresentanze sindacali promotrici, la necessità di spostamento della data e dell'orario o del luogo dell'assemblea. La comunicazione deve essere trasmessa almeno 48 ore prima e deve indicare una disponibilità alternativa per il uogo, la data e l'orario dell'assemblea, ferma restando l'autonomia delle rappresentanza sindacali nel fissare la nuova convocazione.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

Art. 7 Individuazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Le risorse decentrate definite in base alle regole dell'Art. 67 del CCNL, costituenti il fondo salario accessorio dei dipendenti, sono così individuate:

- Fondo risorse decentrate stabili Art.67 comma 1 e 2;
- Fondo risorse decentrate variabili Art. 67 comma 3;

Art. 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;

Comune di Monselice

- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 9 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che il fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinato ad incentivare la performance individuale e la performance organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. I premi per la produttività sono erogati ai dipendenti sulla base del sistema di valutazione della performance (organizzativa ed individuale). Detto sistema misura sia il livello di raggiungimento degli obiettivi di gestione che i comportamenti organizzativi del personale.

4. L'erogazione del compenso individuale relativo alla performance individuale ed organizzativa e, quindi, diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, è effettuata, di norma, entro il mese di **aprile** dell'anno successivo tenendo conto dei parametri riferiti alla valutazione della performance, alla presenza in servizio e del parametro orario.

5. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

6. Le parti prendono atto che, con determinazioni n° 407 e 607/2019 è stato costituito il fondo risorse decentrate anno 2019 e stanziate le relative risorse stabili e variabili.

7. La parte delle risorse contrattabili (art. 68, comma 2, CCNL), al netto di quanto previsto per i compensi di cui agli artt. 23 e 24 del CCNL 2016/2018, e delle cifre storicizzate necessarie a remunerare le progressioni economiche, sarà percentualmente così destinata:

- premi correlati alla performance (art. 68, comma 2, lett. a) e b) e art. 69 CCNL: **65,0%**
- indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL): **10,8%**
- indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL): **18,1 %**
- indennità per servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL): **6,1%**

ISTITUTO	BASE %	OSCILLAZIONE MENO %	OSCILLAZIONE PIU' %
premi correlati alla performance (art. 68, comma 2, lett. a) e b) e art. 69 CCNL	65	non possibile	possibile
indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL)	10,8	possibile	non possibile
indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL):	18,1	possibile	non possibile
indennità per servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL):	6,1	possibile	possibile
totali	100		

Comune di Monselice

Le parti danno atto che – relativamente alla indennita per servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL) - si stima – salvo diverse esigenze di servizio – la presenza media giornaliera di agenti di polizia locali adibiti effettivamente al servizio esterno in n. 6 unità.
Le parti si impegnano a effettuare una verifica congiunta dell'andamento della spesa relativa all'indennità sopracitate entro il mese di settembre di ogni anno.

Art. 10 – Performance organizzativa (Art. 68 comma 2 lett. a, CCNL 2018)

L'importo del fondo correlato al compenso per la performance (Art. 68 comma 2, lett. a) e b) viene così destinato:

- Performance organizzativa (Art. 68 Comma 2 let. a) 60%;

- Performance individuale (Art. 68 Comma 2 Let. b) 40%.

L'importo per la performance organizzativa viene ripartito fra le aree organizzative in proporzione al numero dei dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno precedente.

L'importo per la performance organizzativa è soggetta alla presenza in servizio dei dipendenti:

in caso di lavoro in 5 gg settimanali giorni 229;

in caso di lavoro in 6 gg settimanali giorni 277;

con relativa proporzione in caso di part-time verticale e al periodo di servizio.

Riduzione in caso di assenza giornaliera dovuta a:

Malattia (Art. 36 del CCNL 21/5/2018);

Permessi (Art. 31 – 32 – 35);

Non si procede a riduzioni nei casi previsti da assenze giornaliere dovute a:

congedi per maternità e paternità obbligatori (art. 43 c. 2 del ccnl)

infortuni sul lavoro (art. 38 del ccnl)

ferie (art. 28 del ccnl)

permessi per: congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; congedo obbligatorio per paternità, malattia professionale; infortunio sul lavoro; legge 104/92; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.

Per la definizione dell'importo si procede:

a) Calcolo dei giorni lavorati da ogni singolo dipendente;

b) Calcolo dei giorni lavorati complessivamente dai dipendenti dell'Area Organizzativa (somma dei singoli);

c) Importo spettante: Importo performance organizzativa di area/giorni lavorati complessivamente*giorni lavorati singolo dipendente.

Questo importo della performance organizzativa viene sommato a quanto previsto al successivo Art. 11 – Performance individuale e va a costituire il Premio Incentivante la Produttività da destinarsi a seguito di applicazione del sistema di valutazione della performance.

Art. 11 – Performance individuale (Art.68 comma 2 lett. b) e differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. E' attribuita - in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL del personale del comparto funzioni locali triennio 2016 2017 2018 - secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, alle persone individuate ai sensi del successivo comma 3.
2. Il valore medio di cui al comma 1 è calcolato sulle risorse destinate alla performance individuale. La media è calcolata sul personale in servizio alla data dell'1 gennaio di ogni anno [Importo previsto del fondo art. 68, comma 2, lett. b) CCNL diviso n°dipendenti].

Comune di Monselice

3. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita annualmente al 10% (con arrotondamento all'unità inferiore) - per ciascun settore dirigenziale (Area Organizzativa) - dei dipendenti che conseguono – sulla base del sistema di valutazione della performance - la valutazione più elevata per ogni anno. Tale unità di personale è individuata tra i dipendenti che abbiano ottenuto – in sede di valutazione – un punteggio idoneo all'attribuzione del 100% della produttività individuale.
4. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, la graduatoria di detti dipendenti viene determinata sulla base della migliore valutazione dei comportamenti organizzativi individuali.
5. In caso di ulteriore parità di punteggio, si dà la precedenza a chi abbia conseguito il più elevato incremento nella valutazione individuale della performance rispetto all'anno precedente.
6. In caso di ulteriore parità l'incremento è calcolato a ritroso assumendo a riferimento gli anni ancora precedenti.
7. La performance individuale è determinata tramite il vigente sistema di valutazione della produttività fino a nuovi accordi.

La quota relativa alla performance individuale, detratta della quota destinata alla differenziazione del premio individuale (Art.69 CCNL) viene così ripartita:

Quota Performance Individuale / somma totale punti assegnati * punti valutazione personale

Questo importo della performance individuale, incrementato del 30% nei casi previsti al comma 1, viene sommato a quanto riportato dall'Art. 10 – Performance Organizzativa e va a costituire il Premio Incentivante la Produttività.

I Dirigenti di Area dovranno comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione.

A questo fine verranno effettuati colloqui individuali all'inizio, in fase intermedia, nonché alla fine del periodo in oggetto di valutazione.

Il valutato dovrà sottoscrivere la scheda finale, contenente le date dei colloqui previsti, per presa visione.

Le parti danno atto che il nuovo sistema di incentivazione del personale troverà applicazione a decorrere dall'1/1/2020; pertanto, si dà atto che, relativamente all'anno 2019, troverà applicazione il previgente sistema di incentivazione inerente la performance, come da deliberazione della giunta comunale n. 253 del 12.12.2019. Le parti prendono inoltre atto che, con determinazioni n° 407 e 607/2019, è stato costituito il fondo risorse decentrate anno 2019 e stanziate le relative risorse stabili e variabili.

Art. 12 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. All'istituto delle progressioni economiche orizzontali è destinata una quota della parte stabile del fondo in misura determinata annualmente dalla contrattazione decentrata.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni della categoria inferiore, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla categoria immediatamente superiore. Le parti concordano che l'art. 16 del CCNL 2016/2018 - funzioni locali - prevede che la progressione economica orizzontale è riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente al primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento e di messa in ruolo nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
5. 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.

Comune di Monselice

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. Resta fermo che la progressione economica orizzontale è riconosciuta ad una quota limitata di dipendenti rispetto al numero di dipendenti aventi titolo all'accesso alla selezione sulla base del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento.
8. All'art. 28 sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

TITOLO IV - RISORSE DECENTRATE – PARAGRAFO RELATIVO ALLE INDENNITA'

PREMESSA

Le parti danno atto che la disciplina introdotta dagli articoli 8 e seguenti del presente contratto decentrato integrativo, relativa alle indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL), indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL) ed indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies – comma 2 - CCNL), troverà applicazione, sia per quanto attiene alla metodologia di identificazione delle fattispecie che per quanto attiene alla pesatura economica delle stesse, a decorrere dal 1.1.2020.

L'importo della indennita' condizioni di lavoro (art. 70-bis) e della indennita' per specifiche responsabilita' (art. 70-quinquies) viene riconosciuto dai dirigenti ai dipendenti del settore di competenza con atto formale da comunicarsi tempestivamente all'ufficio personale; in ogni caso dovra' essere garantito contestualemente:

a) il rispetto del limite complessivo delle risorse assegnate con il contratto decentrato integrativo alle indennita' in argomento

b) il limite minimo fissato dal contratto collettivo nazionale di lavoro per le singole indennita' da attribuirsi ad ogni dipendente.

Eventuali economie, derivanti dall'applicazione del sistema di attribuzione delle citate indennita', previsto dal presente contratto decentrato, saranno destinate al finanziamento della performance, in applicazione dell'art. 9.

Art. 13 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" 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.

1) Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
   a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata;
   b. prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi, con compiti assegnati in maniera generalizzata anche al di fuori del ruolo e profilo di inquadramento, talvolta per sopperire a mancanza di personale nei ruoli stabiliti dal contratto collettivo nazionale, tali da condizionare l'autonomia temporale e relazionale del singolo (ad esempio: tecnici che svolgono anche attività prettamente amministrative e viceversa);
   c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento dei servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazione di pericolo o pregiudicare la garanzia di pubblica incolumità (ad esempio: garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria).

2) Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

Comune di Monselice

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 per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico ed attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive e pericoli per l'incolumità personale.

c. prestazione richiesta e resa, per esigenza di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa.

3) Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

4) 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 Responsabile di Settore.

5) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali degli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

Art. 14 - Pesatura indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis)

Le pesature sono così valutate:

Livello 1	Art. 13 Comma 1) Lettera a)
Livello 2	Art. 13 Comma 1) lettera b) e c); Comma 2) Lettera a) – Comma 3)
Livello 3	Art. 13 Comma 2) Lettera b) e c)

L'importo del fondo sarà suddiviso in applicazione delle pesature previste dal presente accordo dove si prevedono 3 livelli con punteggi 5 – 10 - 15. Tutti i dipendenti devono essere valutati e le relative condizioni di lavoro possono essere classificate in un solo livello. Non sono ammesse valutazioni somma di più livelli. Il calcolo delle quote spettanti sarà attuato tramite il prospetto sotto riportato.

Comune di Monselice

Art. 70-bis

	1° livello	2° livello	3° livello
Punteggio	5	10	15
Numero dipendenti valutati nel livello	X	Y	Z
Punti per livello	5*X	10*Y	15*Z

Punti totali	(5*X)+(10*Y)+(15*Z)

Importo fondo	(€ .....)		
Div. Fondo per livello	(Importo fondo)/(Punti totali)*(Punti per 1° livello)	(Importo fondo)/(Punti totali)*(Punti per 2° livello)	(Importo fondo)/(Punti totali)*(Punti per 3° livello)
Importo mensile inden.	(Fondo per 1° livello)/(numero dipendenti valutati 1° livello)/12	(Fondo per 2° livello)/(numero dipendenti valutati 2° livello)/12	(Fondo per 3° livello)/(numero dipendenti valutati 3° livello)/12

Questa indennità non viene riconosciuta agli agenti della Polizia Locale ai quali venga attribuita l'indennità di cui all'Art. 56-quinquies e non è cumulabile con l'indennità di cui all'Art.70-quinquies.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00. Qualora, a seguito del calcolo, fosse superato l'importo massimo consentito, sarà corrisposto l'importo massimo consentito.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità Art. 70-quinquies CCNL

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo il seguente criterio generale:

Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

1) Art. 70-quinquies comma 1 – Fattispecie – Fondo destinato

L'importo del fondo di cui al comma 1 Art. 70 quinquies è determinato detraendo dal fondo di cui dall'Art 9 comma 7 del presente CCI (Indennità per specifiche responsabilità) la somma destinata all'indennità di cui al successivo punto 2) - (Art. 70 quinquies comma 2 – Fattispecie).

Detti incarichi possono dar luogo all'attribuzione della indennità soltanto ove non attengano a 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 enti.

Consente il riconoscimento delle indennità in argomento l'attribuzione delle seguenti responsabilità ai dipendenti non incaricati della posizione organizzativa:

Livello 1. Responsabilità di attività complesse e sistemi relazionali molteplici interni e, parzialmente, esterni;

Livello 2. Responsabilità di procedimenti di spesa complessi e/o intersettoriali che comportano attività interne e, parzialmente, con rilevanza esterna;

Livello 3. Responsabilità di procedimenti rilevanti che richiedono aggiornamento normativo e che comportano attività con rilevanza interna ed esterna, nonché responsabilità verso l'esterno nelle relazioni con utenti, professionisti e ditte;

Comune di Monselice

Livello 4. Responsabilità istruttoria di procedimenti particolarmente rilevanti che richiedono continuo aggiornamento normativo e che comportano attività con rilevanza interna ed esterna, nonchè coordinamento di altri dipendenti;

Livello 5. Responsabilità istruttoria di procedimenti particolarmente rilevanti che richiedono continuo aggiornamento normativo e che comportano attività con rilevanza esterna; responsabilità di gruppi di lavoro a cui siano assegnati obiettivi di gestione dagli strumenti di programmazione e dal dirigente; responsabiltà di rappresentanza dell'Ente verso l'esterno connesse all'attività di responsabile unico del procedimento (Rup) negli appalti di forniture, lavori pubblici e servizi.

L'importo del fondo sarà suddiviso in applicazione delle pesature previste del presente accordo dove si prevedono 5 livelli di pesatura con punteggi 5 – 10 – 15 – 30 - 60. Tutti i dipendenti devono essere valutati in un solo livello. Non sono ammesse valutazioni somma di più livelli. Il calcolo delle quote spettanti sarà attuato tramite il prospetto di seguito riportato.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro il valore massimo annuale di Euro 3.000,00 Art. 70-quinquies comma 1). Qualora, a seguito del calcolo, fosse superato l'importo massimo consentito, sarà corrisposto l'importo massimo consentito:

Art. 70-quinquies

	1° livello	2° livello	3° livello	4° livello	5° livello
Punteggio	5	10	15	30	60
Numero dipendenti valutati nel livello	X	Y	Z	V	W
Punti per livello	5*X	10*Y	15*Z	30*V	60*W

Punti totali	(5*X)+(10*Y)+(15*Z)+(30*V)+(60*W)

Importo fondo	(€ .....)				
Div. Fondo per livello	(Importo fondo)/(Punti totali)*(Punti per 1° livello)	(Importo fondo)/(Punti totali)*(Punti per 2° livello)	(Importo fondo)/(Punti totali)*(Punti per 3° livello)	(Importo fondo)/(Punti totali)*(Punti per 4° livello)	(Importo fondo)/(Punti totali)*(Punti per 5° livello)
Importo mensile inden.	(Fondo per 1° livello)/(numero dipendenti valutati 1° livello)/12	(Fondo per 2° livello)/(numero dipendenti valutati 2° livello)/12	(Fondo per 3° livello)/(numero dipendenti valutati 3° livello)/12	(Fondo per 4° livello)/(numero dipendenti valutati 4° livello)/12	(Fondo per 5° livello)/(numero dipendenti valutati 5° livello)/12

2) Art. 70-quinquies comma 2 – Fattispecie – Fondo destinato.

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

a) compete al personale dell'Ente – che non sia incaricato della posizione organizzativa - chę riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;

c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'importo dell'indennità è determinato con l'atto di conferimento dell'incarico tenuto conto del livello delle responsabilità assunte dal dipendente, in relazione alla caratteristiche dimensionali dell'ufficio e della concentrazione dei compiti in capo ad un dipendente o della distribuzione a più dipendenti.

- Livello elevato: euro 350 per unico dipendente incaricato funzione sub a) o sub d);

- Livello medio: euro 200 per unico dipendente incaricato funzione sub b) o sub c);

- Livello basso: euro 100 per 2 o più dipendenti incaricati della medesima funzione sub a) b) c) d)

Comune di Monselice

3) 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)*;
4) Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con l'incarico di P.O.
5) Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai giorni di effettivo servizio prestato considerando come tale quello previsto dall'Art. 10.

Art. 16 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

Le parti si riservano di incontrarsi, su formale convocazione dell'Amministrazione o su richiesta delle parti sindacali, per definire i criteri generali per l'attuazione dei piani di welfare integrativi, secondo le previsioni di cui all'art.72 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche ed integrazioni

TITOLO V – AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 17 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
   a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
   b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
   c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
   d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, IMU, TARI;
   e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

Incentivi di legge ed abbattimento indennità risultato spettante alle posizioni organizzative

Nel caso l'incentivo di cui sopra non superi più di 0.75 volta la media della retribuzione di risultato, non c'è abbattimento;
Nel caso l'incentivo di cui sopra superi da 0,76 a 0,99 volta la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 20%;
Nel caso l'incentivo di cui sopra superi da 1 a 1,24 volte la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 30%;
Nel caso l'incentivo di cui sopra superi da 1,25 a 1,49 volte la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 40%;
Nel caso l'incentivo di cui sopra superi da 1,50 a 1,74 volte la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 60%;
Nel caso l'incentivo di cui sopra superi da 1,75 a 1,99 volte la media della retribuzione di risultato si applica l'abbattimento del 80%;
Nel caso l'incentivo di cui sopra superi di almeno 2 volte la media della retribuzione di risultato, si applica l'abbattimento del 100%;
La media della retribuzione di risultato viene calcolata come rapporto tra le risorse disponibili e il numero dei dipendenti rapportati a uomo/anno.

Comune di Monselice

TITOLO VI – AMBIENTE E QUALITA' DEL LAVORO

Art. 18 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
   - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
   - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
   - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
   - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 19 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
   - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
   - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
   - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
     a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
     b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
     c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
     d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

Comune di Monselice

Art. 20 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
   a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
   b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate, con specifico atto del Segretario Generale, sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
   c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
   d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario *(es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc...)*
   e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

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, per 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 CCNL 21/05/18;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 21 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma l'amministrazione comunale individua interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, anche mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 22 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Art. 23 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, rispetto ai dipendenti che facciano richiesta di esenzione e 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 CCNL 21/05/18;

Comune di Monselice

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi
- siano affetti da particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- abbiano figli di età inferiore ad anni 12.

Art. 24 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di numero cento ore.

TITOLO VII - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 25 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, per almeno il 50% dell'orario giornaliero, rende la prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le molteplici funzioni della polizia locale.

2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate, è prevista un'indennità, con decorrenza dalla firma del presente contratto, pari ad un importo giornaliero lordo di euro 5,00.

3. Si precisa che il riconoscimento della indennità di servizio esterno è garantito nel rispetto delle modalità delle prestazioni lavorative previste dall'Art. 56-quinquies comma 1) e 2) del CCNL 2018.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per le ore effettivamente rese nei servizi esterni.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, ovvero nel mese successivo dell'attestazione del responsabile e comunque fatte salve le esigenze contabili-stipendiali. Il responsabile del servizio attesterà mensilmente il rispetto dell'importo annuo del fondo.

7. L'indennità di cui al presenta articolo:
   - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 , CCNL 21/05/2018;
   - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 4 , del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis e 70-quinquies.

8. Qualora dall'applicazione del presente articolo dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 26 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata 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 di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

Comune di Monselice

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VIII RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 27 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

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

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. 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.

3. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.) :
   - nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
   - la retribuzione di risultato è attribuita alle posizioni organizzative sulla base del sistema di valutazione delle performances, adottato dall'ente;
   - nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
   - per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

4. L'Amministrazione Comunale approverà specifico regolamento per il conferimento degli incarichi e la pesatura economica delle Posizioni Organizzative.

TITOLO IX – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art 28 – Progressioni economiche

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52 del Dlgs.165/2001, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare

Comune di Monselice

iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.
Nel CCI, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del **requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento**, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa fatto salvo la permanenza in ruolo nell'Ente da almeno 36 mesi per la valutazione della performance.

2. Requisito valutazione performance

Il criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto e nell'esperienza acquisita nella posizione economica di appartenenza in tutti gli altri anni.

PUNTEGGIO E GRADUATORIA

- Valutazione performance ultimi tre anni punteggio massimo punti 60.

Si considera il punteggio conseguito nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

- Valutazione da 96 a 100 punti 20;
- Valutazione da 91 a 95 punti 15;
- Valutazione da 81 a 90 punti 10;
- Valutazione da 60 a 80 punti 5;
- Valutazione inferiore a 59 punti 0;

Viene fatta la somma dei punti della valutazione di ogni anno.

- Esperienza acquisita punteggio massimo 40

Si considera il punteggio conseguito in tutti gli anni, nella posizione economica di appartenenza, oltre il triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

- Valutazione da 91 a 100 punti 5;
- Valutazione da 81 a 90 punti 4;
- Valutazione da 60 a 80 punti 2;
- Valutazione inferiore a 59 punti 0

Viene fatta la somma dei punti della valutazione di ogni anno.

A parità di punteggio attribuito, la progressione economica è attribuita al dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica.
In caso di ulteriore parità di punteggio, la progressione economica è attribuita al dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

3 Procedimento

Comune di Monselice

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanzia le risorse destinate alle progressioni nella categoria, l'informazione è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda di valutazione da parte del responsabile del personale sulla base della metodologia di cui al punto 2. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 20 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore Personale decide in via definitiva.
   Può essere prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro il termine di 30 giorni. Questa ulteriore valutazione può essere rimessa ad un apposito collegio, ivi compreso il nucleo di valutazione (OIV), stabilito dal regolamento per la disciplina del sistema di valutazione.
3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Comune di Monselice

La presente preintesa, a norma dell'art. 8 del CCNL - personale del comparto funzioni locali triennio 2016 2017 2018, verrà inviata al revisore del conto per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 40 bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e successivamente sarà sottoposta all'approvazione della Giunta comunale. Una volta assunta la deliberazione giuntale di autorizzazione, potrà essere sottoscritto il contratto decentrato dalla delegazione trattante di parte pubblica.

Le parti danno atto che, in considerazione di quanto dispone l'art. 33 comma 2 del D.L. n° 34 del 30.04.2019 convertito nella Legge 58/2019, prima della liquidazione del trattamento accessorio del personale, dovrà essere verificata l'invarianza del valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ove detta norma trovasse applicazione a decorrere dall'esercizio 2019, secondo quanto verrà chiarito in occasione dell'adozione del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno che individuerà le fasce demografiche e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Segretario Generale GIBILARO Dr. Gerlando

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

C.I.S.L. F.P. MAISTO Franco

U.I.L. F.P.L. MAGRINI Michele

C.G.I.L. F.P. DE PAOLIS Manuela

Per la R.S.U.:

DARGENIO Orfeo

GIBELLATO Cristina

GUARIENTO Federica

MANCINI Attilio

TAMIAZZO Davide - Assente

Comune di Monselice