



COMUNE DI RIESE PIO X
Provincia di Treviso

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

Il giorno 09 dicembre 2019, alle ore 13.00 si è riunita la delegazione trattante del Comune di Riese Pio X, così composta:

Delegazione di parte pubblica, autorizzata alla sottoscrizione con delibera di Giunta Comunale n. 110 del 21/11/2019, nelle persone

- Segretario Generale Brindisi Dottor Fulvio
- Funzionario Amministrativo Contarin Dr.ssa Lucia

Delegazione di parte sindacale nelle persone

- Rappresentante Sindacale Territoriale CISL FP: Carraretto Silvia
- CGIL FP: Vanin Stefano

R.S.U. aziendale: Bonaldi Alessandro

 Sbordone Sara Elisabetta

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo valevole per il triennio 2019-2021.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale -, con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversamente indicato.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.
7. L'amministrazione si impegna, di norma, a convocare il tavolo negoziale entro 30 giorni dall'approvazione del Piano della performance e comunque di norma non oltre il 31 maggio.

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

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

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

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

CAPO 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 contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato 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:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa o territoriale in caso di Unione o convenzione per servizi associati;
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. Le materie oggetto di relazioni sindacali sono elencate analiticamente nel CCNL del 21.05.18.

Art. 5 – Informazione, confronto e organismo paritetico (artt. 4, 5 e 6 CCNL)

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i

poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero ulteriori forme di partecipazione previste dal contratto collettivo.

3. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.

4. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. Se entro 5 giorni lavorativi i soggetti sindacali richiedono un incontro, ovvero se lo stesso è proposto dall'Ente, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

5. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.

6. L'Organismo paritetico per l'innovazione è obbligatorio per gli enti con più di 300 dipendenti e costituisce una nuova modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

Le parti concordano nell'opportunità, per l'importanza delle materie citate dal presente comma, di sottoporle alla verifica del CUG.

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa (art. 7 CCNL)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.

2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL.

3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.

Art. 7 - Assemblee sindacali (art. 56 CCNL 14.9.2000)

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite, giustificate secondo il sistema della rilevazione delle presenze dell'Ente.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicati all'Ufficio Personale almeno con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. 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.

4. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad

individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.

5. Il personale operante fuori dalla sede in 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.

Art. 8 - 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. Individua, inoltre, apposita mail istituzionale a disposizione della RSU per le comunicazioni ai dipendenti.

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.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I RISORSE E PREMIALITA'

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

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato fatto salvo quanto previsto all'art. 5 del CCNL.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di parte economica ossia di ripartizione annuale delle risorse decentrate.
3. Gli istituti disciplinati dal presente capo hanno decorrenza dal 01/01/2019.

Art. 10 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Utilizzo.

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL

- d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
 - f. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
 - g. compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art.68, comma 2, lett. h), del CCNL
 - h. progressioni economiche orizzontali.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 9 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.
 3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse (art.7 comma 4 lett. b)

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "**Performance organizzativa**" e "**Performance individuale**" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione in uso presso l'ente.
Una quota pari al 50% del fondo sarà destinata a premiare la performance organizzativa.
Il restante 50% sarà destinato a premiare la performance individuale.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati, qualità della prestazione e comportamento professionale;

e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 12 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell’ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell’eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d’anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell’applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza:
 - categoria B pari a 1,1,
 - categoria C pari a 1,2,
 - categoria D pari a 1,3.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro, con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario nel corso dell’anno.
3. Il personale a tempo indeterminato concorre alla ripartizione della suddetta quota solo in caso di superamento del periodo di prova. Non concorre alla ripartizione della detta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell’anno oggetto di valutazione.
4. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell’anno per una durata complessivamente superiore a 20 giorni.
5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - a. congedo ordinario;
 - b. permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, per il periodo obbligatorio¹;
 - e. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33²;
 - f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
 - h. congedi per le donne vittime di violenze;
 - i. permessi sindacali retribuiti;
 - j. giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.)³.

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

² Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: “..tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ...”

³ Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell’art. 5 CCNL 31.7.2009: “Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall’art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con

- k. permessi retribuiti per donatori di sangue,
 - l. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo,
 - m. permessi per funzioni elettorali,
 - n. permessi per lutto,
 - o. permessi per citazioni a testimoniare,
 - p. assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001
6. Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.
7. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
8. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1 e 5 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Art. 13 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)

1. 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 responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale

particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività". "Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

- nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,1, per la C a 1,2 e per la D a 1,3.
4. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro con periodo lavorativo inferiore a 180 giorni di calendario, nel corso dell'anno.
 5. Concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova.
Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 60 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
 6. Il premio teorico spettante dovrà essere proporzionalmente ridotto anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 20 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio si applica quanto previsto dall'articolo precedente.
 7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e 6 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.
 8. Al 3% dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che consegua annualmente la valutazione più elevata, almeno 29/30, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.
 9. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria, valutato positivamente con punteggio di almeno 29/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
 10. Per determinare l'effettivo ammontare del premio correlato alla performance individuale, la valutazione complessiva dei dipendenti di cui al comma 9 viene elevata del 30% e quindi rettificata in funzione dei commi da 4 a 8 dell'art. 12.
 11. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto ai commi 3 e 4 del successivo art. 21 avente ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

CAPO III TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 14 - Conferimento incarichi di posizioni organizzative

1. Con appositi atti, oggetto di confronto, sono definiti i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 2016/2018, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionale ed esperienza acquisiti

nonché i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità.

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018 (art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) CCNL)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. 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.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta di una somma equivalente ad una percentuale del compenso percepito, secondo quanto previsto dalla sottostante tabella. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.

decurtazione retribuzione di risultato	Compensi percepiti ai sensi di specifiche disposizioni di legge al netto degli
--	--

	oneri riflessi
Nessuna	Minore o uguale a € 2.000,00
5%	Superiore a € 2.000,00 fino a € 3.000,00
7%	Superiore a € 3.000,00 fino a € 4.000,00
10%	Superiore a € 4.001,00 fino a € 5.000,00
15%	Superiore a € 5.001,00

6. Le decurtazioni previste dalla tabella di cui al comma 5 saranno applicate a partire dal 01/01/2019 e per i compensi maturati a partire dal 2019.

CAPO IV PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 16 – Progressioni economiche - Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. Per competenza si intende la capacità di produrre risultati di lavoro di qualità, e si compone della progressiva acquisizione di abilità, conoscenze applicate, tecniche di lavoro tali da qualificare il bagaglio professionale del personale, frutto anche delle esperienze lavorative realizzate in una pluralità di ruoli organizzativi.

Art. 17 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi successivi.
3. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
4. 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.
5. La progressione economica orizzontale si applica, compatibilmente con l'effettiva disponibilità delle risorse stabili decentrate, al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente che abbia partecipato alla selezione indetta dallo stesso ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
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.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. I criteri sono i seguenti:

a. incidenza della valutazione 70%:

b. incidenza esperienza maturata 30%,

per esperienza maturata si intende l'anzianità riferita all'ultima posizione economica acquisita. A tal fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di permanenza nella posizione economica. Per le progressioni economiche sulle posizioni di sviluppo di nuova istituzione, la decorrenza dell'anzianità maturata sarà calcolata dal 1° gennaio 2018.

7. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno trentasei mesi di servizio presso l'ente.
8. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria, ove l'area delle posizioni organizzative costituisce categoria autonoma. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D, D P.O.
9. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 3, 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, quest'ultima non viene effettuata; l'utilizzo del budget residuo verrà definito in sede di contrattazione decentrata annuale.
10. 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.
11. Nel caso un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica, subentra il candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi della medesima categoria, nei limiti del budget disponibile.
12. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione.

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

Art.18 Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di

prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.

2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di servizio.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di servizio, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente titolo 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 (salvo i casi di part-time verticale) e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 19 – Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 per giorno lavorato;
 - Espletamento di attività disagiate: da euro 1,00 a euro 10,00;
 - Espletamento di maneggio valori: vedi comma 3.C.
- 3.A Attività a rischio:

Si tratta di prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Si indicano a titolo meramente esemplificativo le seguenti fattispecie: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi

ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

3.B Attività disagiate

Darà titolo alla corresponsione di una indennità pari a euro 10,00 lo svolgimento di prestazioni richieste e rese dai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio, a cui si debba far fronte con estrema urgenza, al di fuori del normale orario di lavoro per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità e/o comunque imprevedibili .

In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si definiranno gli importi da destinare all'istituto in parola, entro i valori minimi e massimi giornalieri da Euro 1,00 a Euro 10,00.

3.C Maneggio valori:

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

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

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza dei singoli Responsabili di Servizio, sentiti gli altri Responsabili di Servizio.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per le mansioni implicanti il maneggio di valori:

Media annuale di valori di cassa maneggiati fino ad € 1.000,00	Nessuna Indennità
Media annuale di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1.000,00 ed € 5.000,00	Indennità di €. 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività
Media annuale di valori di cassa maneggiati superiore ad € 5.000,00	Indennità di € 1,20 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività

Art.20 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies (art.7 comma 4 lett. f)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f) e art. 70 quinquies comma 1, CCNL, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di servizio, con atto scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. Tenuto conto che il fondo destinato alla remunerazione degli incarichi attualmente fissato a € 6.000,00, in sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di servizio, coordinata dal Segretario, provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
4. Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono le seguenti:
 - a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
 1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività, con valutazione della ampiezza e contenuto delle istruttorie delegate;
 2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza
 - b) Responsabilità gestionale, che comprende
 1. Responsabilità di procedimenti di spesa
 2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
 3. Responsabilità di realizzazione piani di attività
 - c) Responsabilità professionale, che comprende:
 1. Responsabilità di processo
 2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
 3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile P.O.
5. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (all. n. 1) ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. Resta inteso che qualora nella

determinazione annuale circa le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate non ci fossero risorse disponibili e/o sufficienti per tale indennità questa potrà essere rideterminata o riparametrata rispetto a quanto a disposizione, contrattato in sede di negoziazione annuale.

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, unitamente alla liquidazione del premio produttività.
7. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL compete alle seguenti figure:
 - personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
8. In tutte le fattispecie indicate al comma 8 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
9. Per le funzioni di cui al comma 8 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, con delega completa
 - € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile / Anagrafe/ Elettorale, con delega parziale
10. Le indennità di cui al presente articolo e quelle previste dall'art. 19, comma 3C, non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
11. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
12. Le indennità di cui al comma 9 del presente articolo avranno decorrenza dal 01/01/2019.
13. Le indennità di cui al comma 4 del presente articolo avranno decorrenza dal 01/01/2020; sono fatte salve le indennità già assegnate ai sensi del CCDI 2017-2019 la cui efficacia cesserà al 31/12/2019.

Art. 21 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g), e art. 68, comma 2, lett. g), CCNL)

1. I dipendenti cui si applica il presente CCI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. I criteri di ripartizione ed erogazione verranno concordati tra le parti di volta in volta in funzione della tipologia e stima dell'entità delle risorse che si renderanno disponibili nonché del personale potenzialmente coinvolto nelle attività oggetto di incentivazione.
3. Il singolo dipendente che percepisca, nel corso del medesimo anno solare, uno o più compensi, anche previsti da diverse norme di legge, subirà una riduzione del premio equivalente ad una percentuale del compenso percepito, secondo quanto

previsto dalla sottostante tabella. La somma derivante dalla riduzione confluisce nel fondo destinato alla performance, esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

decurtazione performance	Compensi percepiti ai sensi di specifiche disposizioni di legge al netto degli oneri riflessi
nessuna	Minore o uguale a € 2.000
5%	Da € 2.001,00 a € 3.000,00
7%	Da € 3.001,00 a € 4.000,00
10%	Da € 4.001,00 a € 5.000,00
15%	Da € 5.001,00

4. Le economie di cui al comma 3 vengono ripartite in misura proporzionale al premio correlato alla performance a favore dei dipendenti che non ne subiscono la riduzione.
5. Le decurtazioni previste dalla tabella di cui al comma 3 saranno applicate a partire dal 01/01/2019 e per le opere inserite nel piano triennale 2019-2021.

Art. 22 Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k), e art. 24, comma 4, CCNL)

1. Il personale eventualmente coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento avrà titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.

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

Art. 23 – Criteri generali per l’attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h), e art. 72 CCNL)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall’ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all’entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 24 – Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lett.m CCNL)

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. 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.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. 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.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 25 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n), e art. 53, commi 2 e 8, CCNL)

1. Le parti concordano di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale del 10%⁴ ferma restando la facoltà dell'amministrazione di concedere ogni singola trasformazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.
2. Nel concedere le singole trasformazioni nei limiti del contingente di cui al comma 1 l'amministrazione terrà conto di:
 - richieste motivate da necessità di assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, senza possibilità alternativa di assistenza o che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2015;
 - richieste motivate da necessità del dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche o di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno.

Art. 26 – Criteri per la flessibilità d'orario (art. 7, comma 4, lett. p) e art. 27 CCNL)

1. Fermo restando che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.

⁴ Al massimo il 10% oltre alla quota base del 25%

2. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - Fascia di flessibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, che preveda la possibilità di anticipare e/o posticipare l'orario di entrata e di uscita per un massimo di mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con completamento di norma dell'orario giornaliero teorico e comunque con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio. L'eventuale credito orario dovrà essere utilizzato entro il 31.12 dell'anno di competenza o al massimo entro il mese di gennaio dell'anno successivo, dopo di che verrà azzerato.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di servizio può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30 minuti esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
 - a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
 - b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
 - c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL;
 - d) dipendenti che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie.
4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente.

Art. 27 – Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL e art. 38 CCNL del 14.09.2000)

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

Art. 28 – Riflessi delle innovazioni tecnologiche (art. 7, comma 4, lett. t) CCNL)

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

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 Disposizione finale

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

TABELLA

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

a. RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 0 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 0 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 0 a 5

b. RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Resp. procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
2) Resp. di coordinamento	Punti da 0 a 5
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti da 0 a 5

c. RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 0 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 0 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 0 a 5

PUNTEGGI

INDENNITA'

Da 41 Punti

Valore massimo definito dall'ente

Da 11 a 40 punti

indennità direttamente proporzionale al punteggio ottenuto

Inferiore a 11 punti (minimo 9)

Valore minimo definito dall'ente (€ 500,00)