



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2020 - 2022

In data 17 novembre 2020 alle ore 9:00 presso la residenza municipale del Comune di Fontaniva, ha avuto luogo l'incontro tra:

1. la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Manuel Bruno– Segretario Comunale e in qualità di
Componente quale Responsabile di Settore
Componente – Carlo Gazzola– Responsabile di Settore

P [] A []
P [X] A []

2. la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP
OO.SS. Territoriale CSA
OO.SS. Territoriale CISL FP
R.S.U. Aziendale – Bragagnolo Susanna
R.S.U. Aziendale – Bregant Tamara

P [] A []
P [] A []
P [] A []
P [] A []
P [] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2020 – 2022.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Componente

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

~~OO.SS. CSA~~ R.S.U. AZIENDALE

R.S.U. Aziendale –

~~R.S.U. Aziendale~~ – OO.SS. CSA



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – Risorse e Premialità.....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 6 – Strumenti di premialità	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	7
CAPO III – Progressione economica orizzontale.....	8
Art. 8 – Criteri generali	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	9
Art. 9 – Principi generali.....	9
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	9
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	12
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	14
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.	14
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.	14
Art. 13.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL	14
Art. 13.3 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011	14
Art. 13.4 – Compensi di cui all’art. 1 comma 1091 della Legge 30.12.2018 n. 145	15
Art. 13.5 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	
Art. 13.6 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	
Art. 13.7 - Indennità di servizio esterno.....	
Art. 13.8 - Indennità di funzione.....	
CAPO VI – Performance organizzativa e individuale.....	18
Art. 14 – Criteri generali per l’attribuzione della performance organizzativa e individuale .	18
Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa	18
Art. 16 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	19
CAPO VII – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....	20
Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	20
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	21
Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	21
Art. 19 – Reperibilità.....	21
Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	21
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale	21
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	22
CAPO II – Discipline Particolari.....	23
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	23



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	23
Art. 25 – Lavoro somministrato	23
Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio	23
CAPO III – Welfare integrativo	24
Articolo 27 - Le attività del “welfare integrativo”	24
CAPO IV – Disposizioni Finali	25
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro	25
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche	25
Art. 30 - Clausola finale	25
Allegato “A” al CCDI 2019/2021	27
Pesatura della specificità dei procedimenti –	29

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large signature, a smaller signature, and initials in blue ink.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti 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, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito nei precedenti accordi decentrati fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro tempi congrui.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials (e.g., BT, AS) at the bottom.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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; nel qual 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.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

BT
M
B
S



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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 comprese l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 4 del CCNL 21/05/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può non prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

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

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore, di concerto con gli altri Responsabili e nei limiti della quota di fondo destinato alla singola indennità;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 12) trovano applicazione a decorrere dal 01.01.2020 con effetto dal 1° gennaio 2020.

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

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: vedi comma 3.C.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
- 3.

[Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page]



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

- a) **ATTIVITÀ A RISCHIO:** Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), 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. Rientrano ad esempio, fra queste attività l'esecuzione di interventi di segnaletica stradale e l'esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione;
 - 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.
- b) **ATTIVITÀ DISAGIATE:** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- 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 Settore, sentiti gli altri Responsabili di Settore.

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 inferiore ad € 500,00	Indennità di € 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività
Media annuale di valori di cassa maneggiati compresi tra € 501,00 ed € 5.000,00	Indennità di € 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività
Media annuale di valori di cassa maneggiati oltre ad € 5.000,00	Indennità di € 2,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività

BT

BT

BT

BT



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art.70-quinques, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, sono attribuite al personale, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, 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 con esclusione del personale incaricato di Posizioni Organizzative ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, specifiche indennità, per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.
2. Le specifiche responsabilità riguardano lo svolgimento di compiti e funzioni particolari, inerenti attività istruttorie di procedimenti, dal momento d'impulso del procedimento, fino al momento che precede l'emissione del provvedimento finale, di competenza del Responsabile del Servizio ovvero compiti ritenuti di particolare specificità.
3. Le Indennità vengono attribuite in relazione alla Specificità riconosciuta del Procedimento o Compito particolare assegnato. Detta specificità viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi in concertazione con il Segretario Comunale, attraverso la valutazione dei seguenti parametri di riferimento ritenuti idonei all'operazione di "pesatura" del Procedimento o Compito.

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

Punteggio massimo attribuibile: punti 15

1. Complessità normativa del Procedimento o del Compito — Difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi : Punti: 1, 2 o 3;
2. Implicazioni del Procedimento o Compito assegnato con le funzioni di altri Uffici o Aree — Necessità di coordinamento con il resto della struttura: Punti: 1, 2 o 3;
3. Autonomia del Procedimento o del Compito da altri Procedimenti o Compiti assegnati a diverso personale: Punti: 1, 2 o 3;
4. Procedimento o Compito che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza: Punti: 1, 2 o 3;
5. Procedimento o Compito che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con gli amministratori :Punti: 1, 2 o 3;
4. Si ritiene Specifico il Procedimento o Compito che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti. Oltre detta soglia si ha diritto a misure di indennità diverse in rapporto alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità:



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

PUNTEGGIO DA 7 a 8	€ 800,00
PUNTEGGIO 9	€ 1.000,00
PUNTEGGIO 10	€ 1.200,00
PUNTEGGIO 11	€ 1.400,00
PUNTEGGIO 12	€ 1.700,00
PUNTEGGIO 13	€ 2.000,00
PUNTEGGIO 14	€ 2.500,00
PUNTEGGIO 15	€ 3.000,00

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità specifiche diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale in part-time in relazione all'orario di lavoro indicato nel contratto di lavoro.
7. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale, previa valutazione e idonea certificazione attestante l'effettivo esercizio, in termini positivi, di tali compiti professionali. In caso di sospensione della prestazione per maternità (solo periodo obbligatorio), infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta fino alla ripresa del servizio.
8. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità o compiti saranno individuati con provvedimento del Responsabile di Servizio interessato da sottoporre al preventivo esame del Segretario Comunale e comunicato alla Giunta Comunale.
9. L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi riconosciuta ai lavoratori che non risultino incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, viene così determinata:

- ✓ al personale delle categorie B, C e D, con specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'ente, con qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale € 350,00;
- ✓ al personale delle categorie B, C e D, con specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'ente, con qualifica di responsabile di tributi comunali € 350,00
- ✓ al personale archivista informatico a cui sono affidati di compiti di responsabilità € 350,00;
- ✓ al personale addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico a cui sono affidati compiti di responsabilità € 350,00;



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità del CCNL 21.05.2018; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

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

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

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

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

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

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

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

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

[Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page]



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

Art. 13.4 – Compensi di cui all'art. 1 comma 1091 della Legge 30.12.2018 n. 145

La norma prevede che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Indennità del personale della Polizia Locale - Art. 56-bis CCNL

Art. 13.5 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato art. 56-ter CCNL

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Le parti si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 13.6 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada art. 56-quater CCNL

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 CCNL.
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

Art. 13.7 - Indennità di servizio esterno art. 56-quinquies CCNL

1. Al personale della polizia locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari ad € 3,00; per via continuativa deve intendersi un periodo svolto in attività esterna superiore al 50% del turno giornaliero.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 13.8 - Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, co. 5 del CCNL 16/18;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18;
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 16 - 18.
7. L'indennità viene definita secondo questi importi massimi:
 - Vice Comandante del servizio P.L. cat. C qualora non incaricato di P.O. percepirà l'indennità nella misura di € 2.500,00 annui.
 - Istruttore percepirà l'indennità nella misura di € 1.300,00 annui.
 - Agente scelto percepirà l'indennità nella misura di € 800,00 annui.
8. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

M
B
S
V



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

CAPO VI – Performance organizzativa e individuale

Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti concordano:
 - a) l'attribuzione selettiva di una quota non superiore al 30% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione.
 - b) L'attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 70% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.
2. La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i dipendenti dell'Ente aventi diritto, come da successivo art. 15, previa verifica che ogni Settore abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnateli dalla Giunta Comunale. Per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore a 0,8 su 1,00 .

Art. 15 – Disciplina della performance organizzativa

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 e dal rapporto a tempo parziale.
2. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato o con contratto di lavoro flessibile non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre ai i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE	ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE
Ferie	X	
Improrogabili esigenze di servizio (con ordine del responsabile)	X	
Malattia		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria e maternità anticipata	X	
Congedo matrimoniale	X	
Congedo parentale		X
Permesso di 3 giorni per motivi personali		X



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

<i>Aspettative senza retribuzione</i>		<i>X</i>
<i>Terapia salvavita</i>	<i>X</i>	
<i>Esami prenatali</i>	<i>X</i>	
<i>Malattia figlio + 3 anni</i>		<i>X</i>
<i>Malattia figlio - 3 anni</i>		<i>X</i>
<i>Partecipazione a concorsi ed esami</i>		<i>X</i>
<i>Permesso per donazione di sangue</i>	<i>X</i>	
<i>Permessi legge 104 portatori di handicap</i>	<i>X</i>	
<i>Permessi legge 104 per familiari</i>	<i>X</i>	
<i>Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)</i>		<i>X</i>
<i>Aspettative sindacali</i>		<i>X</i>
<i>Permessi per citazione a testimoniare(solo se la causa coinvolge l'Ente)</i>	<i>X</i>	
<i>Permessi sindacali</i>	<i>X</i>	
<i>Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista</i>	<i>X</i>	
<i>Recupero lavoro straordinario</i>	<i>X</i>	

4. Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 14, comma 2, qualora gli obiettivi di performance organizzativa 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.

Art. 16 - Disciplina della performance e del premio individuale

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 dirigente/responsabile di Settore e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente.
2. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore. Il personale rientrante nella suddetta percentuale del 10% avente diritto alla maggiorazione dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore a 0,99. A parità di punteggio la maggiorazione verrà assegnata al dipendente con più anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità al più anziano di età.

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

CAPO VII – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O.;
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

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

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, 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%.

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 nella cura o nell'assistenza del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente medesimo;

Art. 19 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Art. 20 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 20.

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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 un'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con raccomandazione generale di completare l'orario giornaliero teorico e comunque con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/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;

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari si rinvia a quanto espressamente previsto dall'art. 27, comma 4 del CCNL 21.05.2018.

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il contratto a tempo determinato del lavoratore abbia una durata di almeno 180 giorni effettivi.

Art. 25 – Lavoro somministrato

Fatto salvo quanto già previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il contratto del lavoratore abbia una durata di almeno 180 giorni effettivi e continuativi.

Art. 26 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 in sede di prima applicazione non vengono individuate figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

M B



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 27 - Le attività del “welfare integrativo”

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

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza 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.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. 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.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell'ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
- destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

Art. 30 - Clausola finale



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

Allegato "A" al CCDI 2020/2022

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **40% incidenza della valutazione:** Valore dato dalla media, su base 100, delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente l'anno in cui si avviano le procedure.
 - b. **60% incidenza esperienza maturata negli anni di riferimento:** Per esperienza maturata si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrate nel periodo di permanenza nella precedente posizione economica acquisita, tenendo conto della capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute e dell'abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio.

A tal fine l'esperienza maturata sarà valutata attribuendo un punteggio pari a punti 10 per ogni anno di anzianità di servizio nella categoria economica in godimento fino ad un massimo di anni 10. Verranno considerati a tal fine solo gli anni in cui il dipendente ha conseguito una valutazione superiore al 70%.
 - c. A parità di punteggio complessivo si darà preferenza al dipendente con più anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano di età.
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi e deve essere in servizio alla data di decorrenza della progressione economica.
5. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1 dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto);
6. Le graduatorie, vengono portate a conoscenza da parte del Servizio Personale mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente. Esse diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione, tranne nel caso in cui, entro tale termine non vengano presentate, da parte dei partecipanti, richieste di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, nei successivi 15 giorni provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

M. 15

48

6



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Nel caso in cui un dipendente cessi dal servizio nell'anno di conseguimento della progressione economica non si procederà al subentro del candidato con il punteggio più alto tra gli esclusi nella medesima categoria.
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
9. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹.

¹ Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials below it.



COMUNE DI FONTANIVA

(Provincia di Padova)

ASSEGNAZIONE DEI PROCEDIMENTI O COMPITI CHE COMPORTINO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Pesatura della specificità dei procedimenti –

Cognome: _____ Nome: _____

Area: _____ Ufficio: _____

Profilo professionale: _____ Cat.Ec. _____

<i>Parametro di pesatura della specificità dei procedimenti o dei compiti</i>	assegnazione punteggi: 1 - 2 - 3
<i>1. Complessità normativa del procedimento - difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi</i>	0
<i>2. Implicazione del procedimento assegnato con le funzioni di altri uffici o aree - necessità di coordinamento con il resto della struttura</i>	0
<i>3. Autonomia del procedimento da altri procedimenti assegnati a diverso personale</i>	0
<i>4. Procedimento o compito che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza</i>	0
<i>5. Procedimento che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con gli amministratori e con la Direzione Generale</i>	0
TOTALE	0

• punti da 7 a 8 €. 800,00 • punti 9 €. 1.000,00	SPECIFICITA' BASSA	• punti 10 €. 1.200,00 • punti 11 €. 1.400,00 • punti 12 €. 1.700,00	SPECIFICITA' MEDIA	• punti 13 €. 2.000,00 • punti 14 €. 2.500,00 • punti 15 €. 3.000,00	SPECIFICITA' ALTA
---	-------------------------------	--	-------------------------------	--	------------------------------

Fontaniva, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

[Handwritten signature and date 26/05/2018]

7

8

9

10

11

Performance Individuale: La quota di performance individuale viene determinata con i seguenti criteri:

- a) Le valutazioni dei dipendenti VI (totale dell'esito finale della scheda di valutazione individuale) sono sommate calcolando il Coefficiente Semplice di Settore (CSS).
- b) Previo accantonamento della somma necessaria alla maggiorazione del premio individuale, secondo quanto previsto dall'art. 14, la quota di performance individuale si calcola con la seguente formula:

$$\text{BPI/CSS} \cdot \text{VI}$$

Dove:

BPI= budget destinato alla performance individuale (40%-accantonamento)

CSS= somma delle valutazioni individuali del settore

VI Totale dell'esito finale della scheda di valutazione individuale.

Compensazioni: l'incentivo di performance totale (performance organizzativa ed individuale di ognuno) viene correlato, nei casi di corresponsione di incentivi previsti per legge, secondo un criterio di competenza per la decurtazione di performance e di cassa per la liquidazione degli incentivi, con la seguente forma di perequazione: abbattimenti sulla performance totale al momento del pagamento:

importo incentivi annui €	Decurtazione performance
Da 1.000,00 a 1.500,00	5%
Da 1.500,00 a 2.000,00	10%
Da 2.000,00 a 2.500,00	15%
Da 2.500,00 a 3.000,00	20%
Da 3.000,00 a 3.500,00	25%
Da 3.500,00 a 5.000,00	40%
Oltre 5.000,00	50%

Le economie formeranno un fondo con la seguente destinazione:
 suddivisione fra i settori sulla base del numero dei dipendenti che nell'anno in esame non hanno beneficiato di incentivi di legge e ripartizione con i criteri già definiti per la performance individuale.

