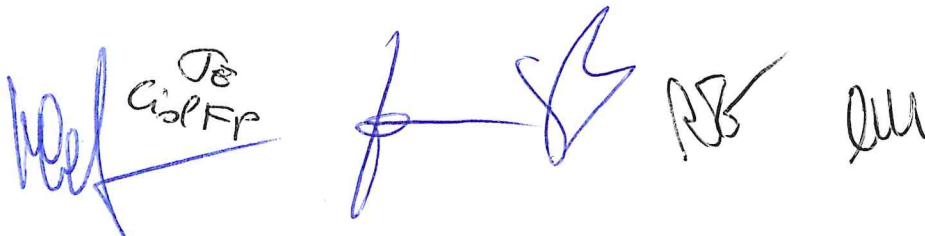


COMUNE DI RECOARO TERME
Provincia di Vicenza

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

A seguito della deliberazione di Giunta n. 111 del 11/09/2019 con cui la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, e a seguito del parere favorevole espresso dal revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I., sottoscritta in data 20/06/2019, ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, acquisito in data 06/09/2019, agli atti dell'Ufficio.



The block contains four handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is a stylized cursive signature. The second signature is a cursive signature with the initials 'De Cio P Fr' written above it. The third signature is a cursive signature with a large 'S' or 'B' shape. The fourth signature is a cursive signature with the initials 'AB' written above it. The fifth signature is a cursive signature with the initials 'Qu' written above it.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

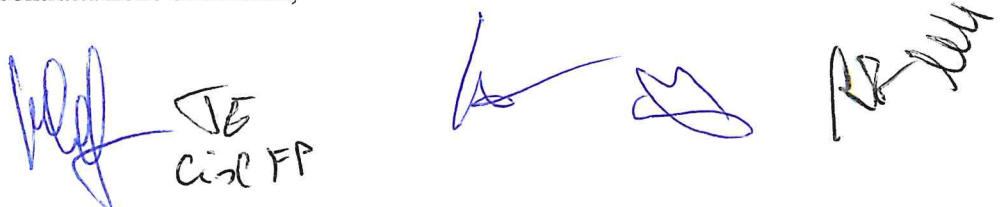
1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti CCDI, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nel nuovo CCNL di comparto, siglato il 21/05/2018, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 - D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 - D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - Nuovo Sistema permanente di Valutazione delle Prestazioni e dei risultati dei dipendenti approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 29.06.2016.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Recoaro Terme, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2019.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
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. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I. e verifiche dell'attuazione

1. Il presente C.C.D.I. si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'articolo 7 del C.C.N.L. del 21/05/2018 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalle RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L., che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;



- b) dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere;
2. Nel caso in cui la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il C.C.D.I. potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione delle RSU;
 3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. non inficia l'efficacia del C.C.D.I., nel caso sia stato sottoscritto dalle RSU.
 4. 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.
 5. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

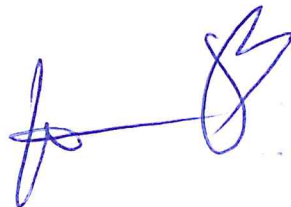
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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; 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, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costituire 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;
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. Nel rispetto dei rispettivi ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.



5. L'istituto della partecipazione è finalizzato ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni a valenza generale, 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.

6. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

7. E' istituito presso l'A.R.A.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente applica gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi spesa comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto sui temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Art. 6 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli di intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata le parti non possono, sulle materie oggetto della stessa, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7 – Materie oggetto di contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi del comma 4, articolo 7 del CCNL 21/05/2018:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'JE C-2 FP' in the center, and several other signatures on the right.

posizione organizzativa;

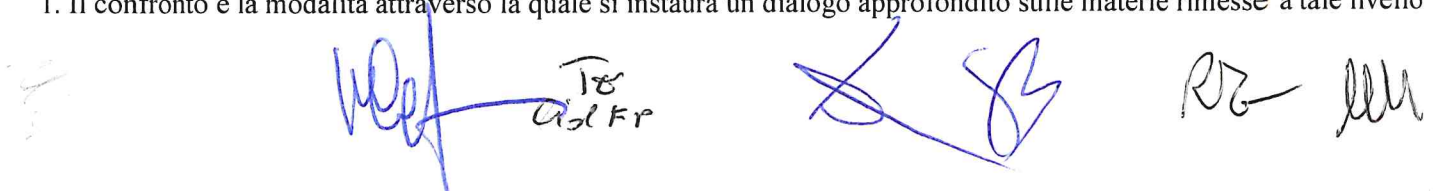
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2; 12
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 8 – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti;
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi,, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla;
3. L'informazione deve essere data nei tempi e nei modi contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte;
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL del 21/05/2018 prevede il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 9 – Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'T8' and 'Cisl Fr' below it, a signature with a large 'X' and '83' to its right, and a signature with 'R2' and 'Jm' to its right.

di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano 9 se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

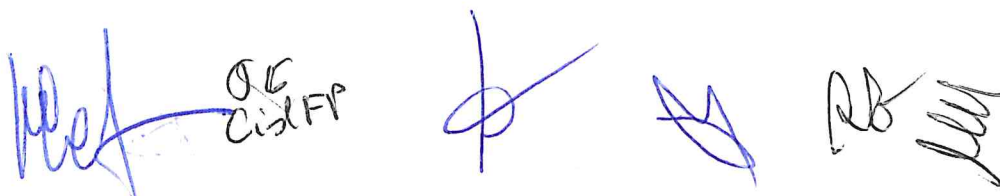
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

TITOLO III – ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 10 – Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNL del 07/08/1998 e dalla disciplina contrattuale di comprato, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'articolo 10 del citato CCNL.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Ufficio Personale, di norma almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'Ufficio Personale, per la decurtazione del monte ore complessivo.
5. 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. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate ad uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'DE' and 'CISFP' written vertically. To the right of these are two more stylized signatures, and further right, the initials 'RB' and another signature.

7. Durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 11 – Diritto di affissione

1. I componenti le RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materi ed interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca sindacale elettronica interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'Amministrazione e ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali dell'OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o mezzo posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV – FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 12 – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione all'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 è costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., le RSU e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo, e a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL 22/01/2004.

TITOLO V – DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 13 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

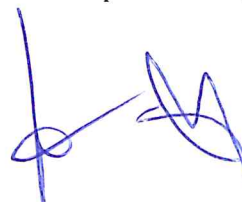
3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla vigente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione alla normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione all'accordo europeo dell'8/10/2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 14 – Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per le annualità di vigenza del presente contratto, destina opportune risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni o agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale per il personale neo assunto: per i primi tre mesi il personale neo assunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo servizio;
 - corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale: tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione, specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione delle attività svolte;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. n. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neo assunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;



SG
Cin FR



RG

- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
- 5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
- 6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
- 7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto dai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 15 – Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni, o in conseguenza ad esternalizzazioni di pubblici servizi, l'Amministrazione fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

Art. 16 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 20 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese successivo, in accordo con il Responsabile del Settore. Deve essere comunque assicurato il rispetto dell'orario di apertura al pubblico dell'ufficio di appartenenza. In caso di sporadici superamenti della flessibilità non si applicano penalità.

3. Il personale titolare di posizione organizzativa è tenuto ad effettuare le prestazioni lavorative settimanali entro termini di ragionevolezza che risultino necessari per il tempestivo raggiungimento degli obiettivi assegnati, in quanto trattasi di ruoli caratterizzati da elevata autonomia organizzativa e gestionale orientata al raggiungimento dei risultati definiti dall'Amministrazione.

Art. 17 – Integrazione della disciplina della trasferta (Art. 70-octies CCNL 21.05.2018).

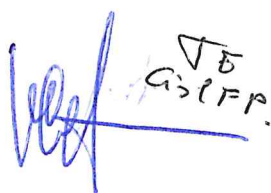
1. Le parti concordano che il tempo di viaggio per la partecipazione del personale dipendente a corsi di formazione autorizzati dall'Amministrazione per i quali è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle 12 ore è considerato attività lavorativa.

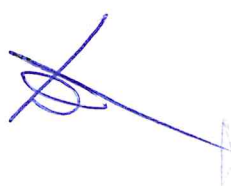
Art. 18 – Servizio mensa

1. Per agevolare forme di organizzazione del lavoro che richiedono maggiore disponibilità degli operatori nella fascia pomeridiana viene confermato il servizio di mensa. Per poter fruire del diritto al servizio mensa il dipendente:

- deve essere effettivamente in servizio;
- deve prestare attività lavorativa, con prosecuzione nelle ore pomeridiane (a titolo di prestazioni di lavoro straordinario, recupero o rientro pomeridiano), per almeno n. 3 ore.

2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

 ΔB
G > P > P.







3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo può usufruire del servizio mensa.

4. La quota del costo del servizio mensa a carico del lavoratore dipendente verrà trattenuta dalla busta paga .

TITOLO VI – PARTE ECONOMICA

Art. 19 – Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Art. 20 – Quantificazione del Fondo delle risorse decentrate

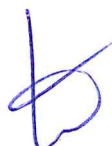
1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
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.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Se a seguito del processo organizzativo l'Ente preveda minori stanziamenti per l'assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intenda aumentare il valore delle posizioni organizzative, è necessario l'accordo con la parte sindacale in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo del tetto dell'anno 2016.

Art. 21 – Ammontare e utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto e agli incrementi di posizione economica all'interno della categoria (per la parte di essi a carico del trattamento accessorio), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
 - Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 -bis (lett. c comma 2 art. 68 del CCNL);
 - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies commi 1 e 2 (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL);
 - Compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL), compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (compensi ISTAT);
 - Progressioni economiche (lett. j comma 2 art. 68 del CCNL).
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo congruagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale (lett. a e b comma 2 art. 68 del CCNL).
5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance.



50
Cisl FP



RB
duty

7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

Art. 22 – Risorse destinate al pagamento dell'Indennità Condizioni di lavoro

1. L'Ente corrisponde un'unica indennità "Condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi, e pertanto pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1), entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00= / Euro 10,00=
 - a. Nel Comune di Recoaro Terme i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:
 - economo, nominato agente contabile
 - operai
 - cuoche
 - assistenti domiciliari
 - personale di segreteria in occasione delle sedute consiliari
 - personale dei servizi demografici in occasione della celebrazione dei matrimoni fuori dall'orario di servizio.
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:
 - a. Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - b. Espletamento di attività disagiata: euro 7,00 al giorno;
 - c. Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno
4. L'indennità, per quanto concerne l'esposizione al rischio, sarà corrisposta ai lavoratori del servizio manutentivo (operai/necroforo), del servizio mensa (cuoche), e del servizio domiciliare (assistenti domiciliari). Altri lavoratori potranno essere individuati dai Responsabili dei Servizi solo nel caso in cui siano adibiti ad una continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli.
5. L'indennità relativamente al maneggio valori sarà attribuita agli agenti contabili che rendono il conto della propria gestione e ai dipendenti che sono addetti, con provvedimento formale dei responsabili dei servizi, a servizi che comportano in via continuativa maneggio di valori di cassa. L'indennità sarà giornaliera e sarà corrisposta all'economo ed agenti contabili che rendono il conto della gestione alla competente sezione della Corte dei Conti, in ragione delle giornate di effettiva presenza in servizio.
6. L'indennità di particolari condizioni di lavoro del personale esposto a rischio, viene liquidata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione. L'indennità maneggio valori sarà liquidata invece in un'unica soluzione a chiusura dell'esercizio successivamente alla resa del conto di gestione.
7. L'indennità per lo svolgimento di attività disagiate verrà corrisposta nella misura di € 7,00 in ragione di ogni evento comportante disagio in occasione delle sedute consiliari e della celebrazione dei matrimoni fuori dall'orario di servizio. La liquidazione avverrà in un'unica soluzione a chiusura dell'esercizio.
8. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Art. 23– Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art.70- quinquies, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per

procedimenti complessi o di coordinamento di altri lavoratori da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Per quanto riguarda il triennio 2019/2021 per tale istituto sarà destinato l'importo massimo annuale di € **8.000,00**. L'eventuale eccedenza del fabbisogno determinato rispetto all'importo massimo disponibile citato dovrà essere riparametrato percentualmente agli aventi diritto per rimanere all'interno dell'importo citato. Eventuali economie, invece sono destinate alla performance individuale e organizzativa.

3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura annuale massima fissata in € **1.800,00 cad.** sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità con relativi valori:

Descrizione della specifica responsabilità		
	DESCRIZIONE	IMPORTO
a)	Responsabilità di attività sostitutiva della rispettiva P.O. in caso di ferie e in caso di malattie non superiori a 15 giorni	500,00
b)	Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determine, ordinanze, istruttoria pratiche edilizia	500,00
c)	Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro	400,00
d)	Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (autonome relazione, con soggetti terzi e altre istituzioni: es. Tribunale, Regione/Ministeri)	400,00

4. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è effettuato con atto formale dei Responsabili di Settore, con il coordinamento del Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.

5. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti e, come detto, preceduta da un formale provvedimento di incarico, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per permessi ex legge n. 104/92, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria essa è comunque corrisposta anche nei periodi di assenza. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e nel caso di assenza per permesso di cui all'art. 35 del CCNL 2016-2018 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici).

6. L'erogazione dell'indennità in oggetto avviene annualmente, in un'unica soluzione a consuntivo, in base alle responsabilità conferite. Per il personale che svolge il proprio servizio a tempo parziale, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

Art. 24– Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies comma 2

1. Un'indennità di importo massimo non superiore a € **350,00=** annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nonché la quantificazione dell'importo è effettuata dai responsabili di Area con apposite determinazioni.

3. Per il personale che svolge il proprio servizio con orario a tempo parziale o ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.



4. L'erogazione dell'indennità su indicata avviene mensilmente, in base alla responsabilità conferita.

Art. 25 – Compensi previsti per disposizioni di legge (Art. 67 comma 3 lett. C) del CCNL 21.05.2018)

1. Tra le parti si conviene che le attività cui destinare tali compensi siano rappresentate dagli incentivi previsti dall'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n.50.

2. Le modalità di erogazione degli incentivi per le funzioni tecniche sono disciplinate dal regolamento approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 48 del 17/04/2019.

Art. 26 – Compensi ISTAT (Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018)

1. Anche le somme trasferite dall'ISTAT e dagli Enti e organismi pubblici autorizzati per legge, finalizzate ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, argomentando da quanto stabilito dalla Circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria dello Stato, non sono soggetti a limite di spesa.

2. Le somme erogabili a titolo di incentivo non possono eccedere il contributo onnicomprensivo forfetario erogato dagli Enti di cui al comma precedente.

3. Possono beneficiare di tale incentivo i soli dipendenti che prestano la propria attività, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, secondo la ripartizione effettuata dal responsabile competente.

Art. 27– Risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali

1. Le parti concordano che saranno attivate le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 con decorrenza 01/01/2019 ed attribuite sulla base delle valutazioni ottenute dal personale avente diritto secondo le indicazioni e i criteri stabiliti dall'apposito Regolamento comunale.

2. Siffatto regolamento viene adottato dall'organo esecutivo del Comune in ossequio all'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs. n. 165/2001 che dispone: "Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito".

3. Il Comune di Recoaro Terme si impegna ad osservare quanto prescritto dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018 che dispone *expressis verbis*:

"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.

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, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL".

4. Per l'anno 2019 le risorse destinate a tale scopo ammontano a circa € 3.500,00=. Per gli anni successivi si rimanda alla contrattazione decentrata.

Art. 28 - Criteri per l'erogazione dei premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, agli incrementi di posizione economica all'interno della categoria (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) e all'indennità del personale educativo dell'asilo nido comunale di cui all'art.37 comma 3 CCNL 06.07.2000, salvo conguagli a consuntivo oltre ai risparmi e/o maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance, secondo quanto previsto dall'articolo 22 del presente CCDI.

2. Le parti concordano che la destinazione della quota residua del fondo relativa ai premi correlati alla performance sia suddivisa secondo i seguenti criteri: – Per l'80% alla performance organizzativa e individuale; – Per il 20% sulla base della scheda di valutazione individuale.

3. Il piano delle performance individuale e organizzativo è approvato annualmente dalla Giunta Comunale. La quota annua di fondo per la valutazione della performance viene assegnata a ciascuna area in base al numero delle persone e agli obiettivi strategici e pesatura degli stessi individuata dall'Amministrazione. L'eventuale quota residua di premi correlati alla performance organizzativa e individuale non distribuita confluisce nella quota destinata alle schede di valutazione.

4. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa può essere svolta solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di area procede a valutare il proprio personale, sia in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale allegata sub. "A".

5. Al dipendente che ha ottenuto sulla scheda individuale una valutazione inferiore a 18 su 30 punti totali del valore complessivo non viene erogato alcun incentivo individuale.

6. L'erogazione dell'incentivo individuale sulla base della scheda di valutazione viene effettuata in proporzione al punteggio attribuito al singolo dipendente ed alla tipologia del rapporto di lavoro (part-time, full-time). Per calcolare l'incentivo individuale, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti per il numero complessivo delle ore lavorate e si divide la somma a disposizione da distribuire per il totale punteggi-ore lavorate. Si ottiene così un valore-punto di performance che verrà poi moltiplicato per il punteggio-ore lavorate del singolo dipendente.

7. Ai fini dell'applicazione del presente accordo, i Responsabili dei Servizi titolari di P.O. non entrano nel computo, essendo valutati dal nucleo di valutazione.

8. I compensi che incentivano la performance individuale e organizzativa sono liquidati entro il mese di giugno di ciascun anno, al personale dipendente a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato dopo un periodo di servizio superiore a 3 mesi di attività lavorativa presso l'Ente nell'anno di riferimento, secondo il sistema di valutazione dell'Ente a seguito di valutazione dei responsabili di area per il proprio personale.

Art. 29 – Differenziazione del premio individuale (Art. 69 – CCNL 21.05.2018)

1. Come premio di performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio procapite degli incentivi individuali attribuiti al 10% del personale valutato più positivamente.
2. La maggiorazione di cui al comma 1 trova il suo finanziamento all'interno degli eventuali risparmi nel fondo dopo aver liquidato gli istituti di cui all'art.22. Laddove tale quota risulti incapiante, il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance individuale e organizzativa.
3. La maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, in base ai seguenti criteri: – Valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento; – In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento; – In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha una maggiore anzianità di servizio presso l'Ente; – In caso di ulteriore parità, al dipendente che ha percepito tale maggiorazione meno recentemente.

Art. 30 - Posizioni Organizzative: criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato

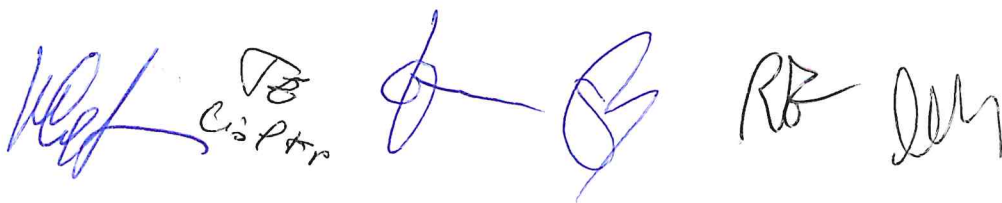
1. I criteri per la nomina e la revoca, per la graduazione (pesatura) delle aree per retribuzione di posizione, e le schede valutazione delle posizioni organizzative sono approvati dalla Giunta Comunale all'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero con specifica deliberazione di Giunta Comunale, previo confronto con le rappresentanze sindacali.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento
3. La formula per la quantificazione dell'importo teorico della retribuzione di risultato quindi è la seguente: A) Risorse a disposizione; B) Retribuzione di risultato dell'anno in considerazione = 15% del punto A)
4. I criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato sono stabiliti nel Regolamento di cui all'art.14, comma 1, del CCNL 2016-2018 approvato dalla Giunta, previo confronto con le rappresentanze sindacali.

Art. 31– Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (Art. 18, lett. h – CCNL 21.05.2018)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del presente articolo assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti e altri compensi previsti da disposizioni di legge.
3. Si concorda un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal CCNL ed eventuali altri previsti per legge, secondo la seguente gradualità:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità di risultato
Fino a € 3.000,00	10,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000	15,00%
Oltre € 5.000,00	20,00%

4. I risparmi derivanti dall'abbattimento delle indennità di risultato di cui al comma 3 confluiranno nella disponibilità delle risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance.



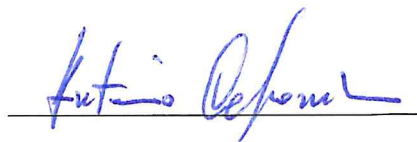
Art. 32 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Recoaro Terme, Li 15 OTT. 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Segretario Generale, dott. Antonio Caporrino



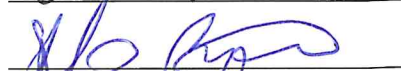
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per le RSU

Elena Tonelli (Cisl FP)



Stefano Bagnara (FP Cgil)

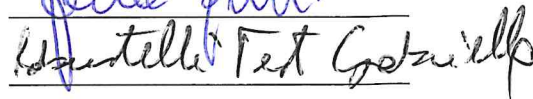


Daniele Girardi (Uil FPL)



I rappresentanti delle OO.SS.

Gabriella Test Robustelli



Michela Nizzero

