

Comune di Limena

Provincia di Padova

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

In data 18.12.2019 alle ore ~~12.00~~ ^{10.00} presso la residenza municipale del comune di Limena, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Peruzzo Roberto – Segretario comunale
Componente – Cardin Monica – Responsabile Settore Fin.Pers.

P ☒ A []
P ☒ A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP De Paolis Manuela	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL Manfrin Paolo	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP Furlan Ettore	P ☒ A []
OO.SS. Territoriale	CSA Bertuzzo Alessandro	P ☒ A []
R.S.U. Aziendale	– Burattin Alessandro	P ☒ A []
R.S.U. Aziendale	– Favaro Alessandro	P ☒ A []
R.S.U. Aziendale	– Pilotto Tania.	P ☒ A []

ATTESO che:

- in data 8.11.2019 e 18.11.2019 le parti hanno sottoscritto l'ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021;
- in data ~~9.12.2019~~ ^{18.12.2019} il Responsabile del Settore Economico Finanziario ha redatto apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sul CCDI giuridico 2019-2021 e CCDI economico 2019;
- in data 18.12.2019 l'Organo di Revisione Economico-Finanziaria ha certificato che l'ipotesi di CCDI giuridico 2019-2021 e CCDI economico 2019 è compatibile con i vincoli normativi di riferimento e con la gestione finanziario-contabile del Comune di Limena;
- in data 18.12.2019 con deliberazione di G.C. n. ~~245~~ ²⁴⁵ è stato autorizzato il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione del CCDI giuridico 2019-2021 e CCDI economico 2019;

TUTTO ciò premesso, al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.



Comune di Limena

Provincia di Padova

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
Art. 5 – Relazioni sindacali	3
Art. 6 – Codice disciplinare e di comportamento	4
Art. 7 – Servizi minimi essenziali	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	6
Art. 8 – Quantificazione delle risorse	6
Art. 9 – Strumenti di premialità	6
Art. 10 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
Art. 11 – Criteri generali e procedura delle progressioni economiche orizzontali	8
Art. 12 – Principi generali per individuare e corrispondere le indennità	9
Art. 13 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	10
Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità	11
Art. 15 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	12
Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	12
Art. 17 – Disciplina della performance e del premio individuale	13
Art. 18 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.	14
Art. 19 – Proventi delle violazioni al codice della strada	14
Art. 20 – Indennità di servizio esterno	14
Art. 21 – Indennità di funzione	14
Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	15
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	16
Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	16
Art. 24 – Reperibilità	16
Art. 25 – Turnazioni	16
Art. 26 – Lavoro straordinario	16
Art. 27 – Orario massimo di lavoro settimanale	16
Art. 28 – Flessibilità dell’orario di lavoro	17
Art. 29 – Orario multiperiodale	17
Art. 30 – Personale comandato o distaccato	17
Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	18
Art. 32 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	18
Articolo 33 - Attività di “welfare integrativo”	18
Art. 34 - Clausola finale	18

Roberto Pizzuto



Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'CS' and 'B'.

Comune di Limena

Provincia di Padova

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato, sulla base delle caratteristiche proprie del Comune di Limena. 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 nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) 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;
 - c) 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 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. del 00/0/00 e ss.mm.ii;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. del 00/0/01;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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 - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dal mese successivo alla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno;
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.

Roberto Peruzzo

Comune di Limena

Provincia di Padova

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti potranno richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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, di norma entro dieci 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.

Art. 5 – Relazioni sindacali

Le Parti, nel presente articolo fissano le condizioni per garantire la partecipazione, l'informazione, in primis sulle materie degli articoli 5 e 7 del CCNL 21/05/2018, il confronto, nuovo istituto di relazione sindacale ed infine la contrattazione integrativa, con l'instaurazione del tavolo di trattativa aziendale come disposto negli articoli da 3 a 10 del CCNL 21/.

La modalità delle comunicazioni tra le parti è costituita dalla posta elettronica ordinaria che ogni partecipante al tavolo fornisce preventivamente. 05/2018

Art. 6 – Codice disciplinare e di comportamento

1. Il Comune di Limena ha adottato il Codice disciplinare di cui all'articolo 59 del CCNL con deliberazione di Giunta comunale n. del , provvedendo alla sua pubblicazione sul sito internet istituzionale, in conformità dell'articolo 55 comma 2 ultimo periodo del D.Lgs. 165/2000.
2. I dipendenti del Comune di Limena conformano il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di comportamento di cui all'articolo 54 del D.Lgs. 165/2000, approvato dal Comune con deliberazione di Giunta comunale n. del .

Art. 7 – Servizi pubblici minimi essenziali

1. Le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) il servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;

Roberto Pizzuti



Comune di Limena

Provincia di Padova

- b) il **servizio elettorale**, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il **servizio attinente la rete stradale** (ivi compreso lo sgombero nevi), idrica, fognaria e di depurazione: prestazioni limitate al pronto intervento;
- d) il **servizio di Polizia Locale** limitatamente alle attività di polizia mortuaria, di pronto intervento per eccezionali situazioni di emergenza nonché per la reperibilità delle unità a disposizione dell'Autorità giudiziaria e, ove espressamente richiesto, di pubblica sicurezza, con le modalità di cui all'art. 5 della legge 7.3.86. n. 65.

2. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- 1) dal 10 al 20 agosto;
- 2) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 3) 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 4) 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5) 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali come previsto dal CCNL.

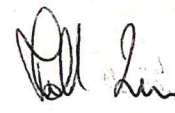
3. Si precisa inoltre, che la prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle azioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato. E' evidente, invece, che il personale non aderente allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

4. I Responsabili dei servizi in occasione di ogni sciopero individuano le persone esonerate all'effettuazione dello stesso e comunicano i nominativi alle RSU e ai singoli interessati, 5 giorni prima della data dello sciopero.

Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2 c. 2 del CCNQ 19/09/2002 inerente i servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ del 19/09/2002. al fine di garantire le prestazioni indispensabili così individuate

SERVIZIO	N° ADDETTI
STATO CIVILE/ELETTORALE	1
VIGILANZA URBANA	1
Servizi stradali, sgombero neve, protezione civile, cimiteri	2 (anche tecnici)

5. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo Nazionale in materia del 19/09/2002. Nelle occasioni di sciopero l'amministrazione si impegna a garantire l'informazione all'utenza mediante i mezzi ritenuti opportuni.

    
  
Roberto Paurato

Comune di Limena

Provincia di Padova

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza della Giunta comunale e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (parte fissa, parte variabile) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili potranno essere stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta Comunale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3-5 del CCNL.

Art. 9 – 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 stabili destinate annualmente a tale titolo dalla contrattazione decentrata, con l'utilizzo delle risorse liberate dal personale cessato e non sostituito per mobilità ed eventuali altre, e riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 11.

Art. 10 – 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. 9, 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 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;
 - e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.vo n.150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza

Roberto Pizzini

CST



Comune di Limena

Provincia di Padova

delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
 - 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) la prestazione 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;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. I fondi di cui al presente CCDI sono costituiti annualmente con determinazione del Responsabile dei servizi economico-finanziari.
4. Per la ripartizione del fondo risorse decentrate si adotta il seguente criterio:
 - 1a) 50% in rapporto alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e dai comportamenti professionali- organizzativi risultanti dalla scheda di valutazione;
 - 1b) 50% in rapporto al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e risultanti dalla relazione sulla performance;
5. Costituiscono elementi per l'attribuzione individuale della quota di risorse decentrate, all'interno della somma che residua dopo l'eventuale applicazione degli altri istituti contrattuali, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione del servizio in corso d'anno (effettivo periodo di servizio prestato nell'annualità in trecentododicesimi) e l'eventuale rapporto a tempo parziale solo se inferiore alle 30 ore ($312/36 \times \text{nr. ore di part time}$).
6. Il compenso relativo al comportamento organizzativo di cui al punto 1a) (scheda di valutazione individuale), nel caso di dipendenti assenti dal servizio, o cessati e i cui posti risultano essere vacanti e in attesa di sostituzione, viene distribuito tra tutti i dipendenti del settore come specificato nel comma 4.

Il compenso relativo al comportamento organizzativo di cui al punto 1a), ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31/07/2009 verrà erogato, in caso di assenza, in relazione all'attività di servizio svolta. L'attività di servizio svolta viene considerata pari a 312 giorni e viene considerato servizio svolto anche il congedo ordinario, i permessi sostitutivi delle festività sopprese, i riposi compensativi e recupero straordinario e i permessi sindacali, congedo obbligatorio

Roberto Piccolo



Comune di Limena

Provincia di Padova

maternità, paternità, legge 104., le assenze per infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi per le donne vittime di violenza, assenze per gravi patologie con terapie salvavita, donazione di sangue e midollo osseo.

7. La valutazione individuale di cui al punto 1a) andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali dell'ente che costituiscono il quoziente. Definito così il quoziente, la quota individuale di ciascun dipendente verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.
8. Ai fini della ripartizione della quota relativa al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e risultanti dalla relazione sulla performance individuale di cui al punto 1b, il budget complessivo che moltiplicato per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ciascun dipendente costituiscono la quota individuale.
9. I risparmi derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi o da assenza di obiettivi, costituiscono economie da riportare all'anno successivo in aumento del fondo 1b).

Art. 11 – Criteri generali e procedimento per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale di cui all'art. 16 del CCNL. 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. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con incrementi corrispondenti alle posizioni: per la categoria A dalla posizione A1 alla A6 per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 per la categoria C dalla posizione C1 alla C6 per la categoria D dalla posizione D1 alla D7.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, nel limite delle risorse stabili destinate annualmente a tale titolo dalla contrattazione, nell'ambito degli indirizzi dell'organo esecutivo, secondo le procedure stabilite dal presente articolo.
3. Sulla base delle risorse aggiuntive annuali 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 d'ufficio le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL. (eliminato il secondo periodo)
4. Sono ammessi alla selezione annuale per la progressione economica orizzontale i dipendenti: che hanno maturato un'anzianità nella stessa fascia economica con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di almeno ^{ventiquattro} ~~ventiquattro~~ mesi (36 mesi ~~(sostituito il 24)~~) alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione (es. per le procedure di selezione esperite nell'anno 2019 ai fini della progressione orizzontale, i partecipanti devono aver maturato l'anzianità minima al 31.12.2018;
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di un graduatoria formata dai dipendenti della categoria D posizione organizzativa e di una graduatoria formata dai dipendenti delle categorie da A a D (non posizione organizzativa), in ordine decrescente e determinata dalla media aritmetica dei tre anni precedenti all'anno della progressione dei valori delle schede di valutazione individuale. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in due anni dei tre anni oggetto di valutazione, lo stesso dipendente non può accedere alla selezione, in caso di assenza di valutazione del dipendente per un anno nel triennio considerato.

Roberto Pennati

giu

f

W



Comune di Limena

Provincia di Padova

valutazione sarà sul punteggio minimo di accesso. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

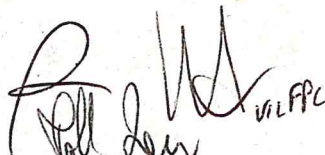
6. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che stanziava le risorse per tale istituto, in forza del principio che la spesa deve essere preventivamente finanziata.
7. Le due graduatorie, distinte per le categorie da A a D non P.O. e per D P.O., vengono portate a conoscenza dei dipendenti (al posto di Le graduatorie, distinte per dipendenti (categorie da A a D non p.o) e dipendenti posizioni organizzative (D p.o.), vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti) a mezzo della loro pubblicazione all'Albo dei dipendenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante dichiarazione scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva con provvedimento del Segretario comunale. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
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 articolo. 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.

Art. 12 – Principi generali per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

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; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste negli articoli successivi.
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 Funzionario P.O., di concerto con tutti i Responsabili di Settore;
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;



Roberto Pizzini



Comune di Limena

Provincia di Padova

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time.

Le indennità giornaliere sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività per cui l'indennità è erogata, mentre quelle annuali sono rapportate ai mesi di servizio. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal mese successivo alla stipula del presente CCDI)

Art. 13 – 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, da erogare di norma mensilmente, 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: si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità in rapporto del volume medio giornaliero relativo all'anno solare (totale annuo diviso 312);

Volume medio giornaliero	Indennità giornaliera
Da 10,00 euro a 50,00 euro	Euro 1,05
Da 50,01 euro a 120,00 euro	Euro 1,30
Oltre 120,01 euro	Euro 1,50

Per l'economo comunale per volume medio giornaliero si intende la giacenza media del denaro avuto in anticipazione per il servizio economale.

2. ATTIVITÀ A RISCHIO presenti nel comune di Limena:

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;
- esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

3. ATTIVITÀ DISAGIATE presenti nel Comune di Limena:

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.

Roberto Pizzuto

Comune di Limena

Provincia di Padova

4. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti (non posizione organizzativa) 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 esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni, e se rientranti nel volume medio giornaliero sopra individuato, sentita la Conferenza dei Responsabili di Settore.

L'indennità viene erogata l'anno successivo sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e del volume medio giornaliero.

5. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, la cui causale deve essere nettamente diversa, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità art. 70 quinquies CCNL viene prevista quale specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criterio di determinazione	Importo annuo lordo
devono essere incarichi rilevanti con contenuti significativi	Fino a € 700,00
devono essere incarichi rilevanti con contenuti significativi	Fino a € 900,00

Ai fini dell'anzidetta attribuzione, nell'ottica di una uniformità di valutazione e di graduazione degli importi, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi.

Per l'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da parte del responsabile del settore competente, specificando le fattispecie di responsabilità assegnate.

L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente; l'indennità è sospesa nel caso di prolungata assenza (maternità facoltativa, aspettativa non retribuita, ecc...) quando la responsabilità è attribuita ad un altro soggetto o in base a quanto disposto dalla vigente normativa.

La responsabilità, una volta assegnata al singolo lavoratore, si intende tacitamente confermata di anno in anno, ovvero revocata con apposito provvedimento motivato dal Responsabile di Settore, fatti salvi gli accordi economici tra le parti.

Al personale in *part-time* l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non



Comune di Limena

Provincia di Padova

può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

Il provvedimento di individuazione dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alla R.S.U. e al dipendente interessato

Art. 15 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo sino a €. 300,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità del presente articolo nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) in caso di attribuzione e/o cessazione.

Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.

L'indennità non compete in caso di assenza prolungate.

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

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.

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

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

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016) come da Regolamento comunale;
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

Roberto Peruzzo













Comune di Limena

Provincia di Padova

- recupero evasione ICI – IMU- TASI, art.1, comma 109 Legge 145/2018;
- 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 la liquidazione verrà sottoscritta anche dal Segretario comunale per la conformità al regolamento.

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 dalla Giunta comunale, 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.

Art. 17 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono quelle indicate nel Regolamento della performance, e corrispondono almeno al 30 % delle risorse indicate all'articolo 67 comma 3 del CCNL.;

2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30 % (trenta) 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 (scheda di valutazione quota 1a) di cui all'articolo 7 comma 4 del presente contratto) ;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 5 (cinque) % del personale a tempo indeterminato in servizio o temporaneamente vacanti in attesa di sostituzione qualora abbia ottenuto una valutazione minima di 99 (novantanove) punti (a parità di valutazione sarà data precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio).

Roberto Pennuto



Comune di Limena

Provincia di Padova

Art. 18 – Prestazioni del personale del Settore Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- deliberazione di indirizzi della giunta comunale ;

Art. 19 – Proventi delle violazioni al Codice della strada per la Polizia Locale

In attuazione degli articoli da 49 a 51 del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi del comune di Limena, ove annualmente siano destinate con deliberazione di Giunta comunale di destinazione dei proventi del codice della strada di cui all'articolo 208 comma 4 , ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le suddette quote dei proventi, laddove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono a partire dal presente contratto decentrato, unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

Art. 20 – Indennità di servizio esterno della Polizia Locale

L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che svolge l'attività esterna, al personale che svolge esclusivamente attività interna non verrà erogata l'indennità. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno e lo stanziamento viene prelevato dalla parte variabile del fondo.

La presente disciplina trova applicazione dal mese successivo alla stipula del presente contratto.

Art. 21 – Indennità di funzione del Settore Polizia Locale

L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, che per il triennio di validità vengono prelevate dalla parte variabile del fondo

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL.

L'indennità viene erogata per il grado di agente €. 500,00, istruttore €. 700,00, ufficiale per un importo pari ad €. 900,00 annuali.

Roberto Peruto




C.S.A.







Comune di Limena

Provincia di Padova

In nessun caso tale importo può essere inferiore alle indennità di specifiche responsabilità riconosciuta agli altri dipendenti comunali di pari categoria dall'articolo 14 del presente CCDI

Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative preposte ai Settori del Comune di Limena

1. 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 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, a ciascuna p.o., 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 15% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predefinite nel sistema di misurazione e valutazione;
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 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, riproporzionata al periodo di incarico;
 - d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
2. 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.l. gs. 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.
3. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;



Roberto Pennuto






Comune di Limena

Provincia di Padova

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. 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 o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 24 – Reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore/Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

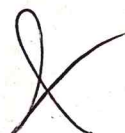
Art. 25 – Turnazioni del servizio di Polizia Locale

1. In relazione agli artt. 23 commi 2 e 5 e art. 7 comma 4 lett. l) del CCNL, le parti concordano che: le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni

Roberto Penna











Comune di Limena

Provincia di Padova

effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10%

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
3. E' elevato a 2 mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
4. Il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

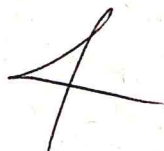
Art. 26 – Lavoro straordinario

1. Fermo restando che il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ma deve essere utilizzato per fronteggiare particolari situazioni di emergenza non prevedibili, e che la liquidazione avverrà ogni 3 mesi, per le domande presentate entro il giorno 20 del mese successivo alla scadenza del trimestre di riferimento, si conviene quanto segue:

- Il Fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, in particolare quelle elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali. Il risparmio eventualmente conseguito sarà utilizzato per incrementare le risorse del fondo art.31 CCNL 22/01/2004.
- La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza dei responsabili di Area/Servizio, che potranno autorizzarle unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e tenendo presente che tale istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Rimane fermo l'obiettivo del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, così come previsto dalle disposizioni di legge in materia.
- Il lavoro straordinario è quello rilevabile dalla timbratura debitamente autorizzato in relazione alle esigenze straordinarie di servizio, nel limite individuale annuale e, comunque, entro il limite di spesa relativo al lavoro straordinario, secondo le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro.
- L'orario prestato in quantità inferiore ai quindici minuti minimi confluisce a titolo di "eccedenze orarie" come previsto nell'appendice sottoscritta in data 30/03/2009 prot. 3244/2009 e s.m.i..
- Annualmente, con determinazione del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari, sentita la Conferenza dei Responsabili, viene fissato, nel rispetto dei limiti di cui al precedente comma ed in base alle effettive esigenze di servizio, il monte ore di



Roberto Peruto



Comune di Limena

Provincia di Padova

lavoro straordinario da assegnare ai singoli settori. Ciascun responsabile, individua, quindi, i dipendenti autorizzati a prestare lavoro straordinario, fissando il relativo monte ore individuale, anche ai fini di quanto previsto dall'articolo successivo del presente CCDI.

- Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni straordinarie o aggiuntive, entro i limiti previsti dai CCNL. Anche in questo caso il lavoro straordinario può essere autorizzato, nei limiti prescritti, soltanto in presenza di specifiche, comprovate e saltuarie esigenze organizzative.

2. 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 il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue.

3. L'istituto della Banca delle ore potrà essere attuato previa specifica disciplina concordata tra le Parti sottoscrivente il presente accordo.

Art. 27 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli artt. 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.
- Situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- Presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 28 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. 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, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;

Art. 29 – Orario multiperiodale

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13

Roberto Pennuto











Comune di Limena

Provincia di Padova

settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

Vengono individuate in linea di massima alcune attività legate a:

- Servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- Servizi legati ad attività stagionali;

In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:

- da 13 a 20 settimane

Art. 30 – Personale comandato o distaccato

1. Al personale di ruolo in servizio a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni comandato presso il Comune di Limena non si applicano gli istituti del presente CCDI in rapporto alle ore prestate per gli incarichi superiori a sei mesi.
2. Il personale del Comune di Limena comandato presso altre pubbliche amministrazioni non partecipa alle ripartizioni dei compensi incentivanti di cui al presente CCDI, per le ore ed il tempo oggetto del comando ad eccezione delle progressioni economiche e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione

Art. 31 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. 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. 32 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e lavoro somministrato

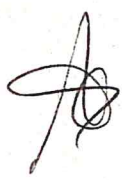
1. I lavoratori assunti a tempo determinato e lavoro somministrato partecipano alla distribuzione delle somme previste per la performance individuale, ne' ad eventuali indennità connesse alle specifiche mansioni svolte, per gli incarichi superiori a sei mesi.

Articolo 33 - Attività di "welfare integrativo"

1. Il contratto nazionale del comparto degli enti locali non ha mai previsto finora la possibilità di attivare interventi di welfare aziendale. Il nuovo CCNL 2016-2018 ha introdotto per gli Enti Locali la possibilità di disciplinare tale istituto nel limite, però, delle disponibilità già stanziata a tale titolo. Il Comune di Limena non ha sinora stanziato alcuna somma. Pertanto l'applicazione dell'articolo è rinviata ad eventuale disponibilità finanziaria successiva.

Art. 34 - Clausola finale

1. Le parti convengono che il presente CCDI avrà decorrenza dal mese successivo alla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021;



Roberto Perino



Comune di Limena

Provincia di Padova

2. Il presente contratto decentrato integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso di validità del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue adeguamenti, integrazioni o modifiche.

1) PERUZZO ROBERTO ,

Roberto Peruzzo

2) CARDIN MONICA

Monica Cardin

3) FURLAN ETTORE,;

Ettore Furlan

4) MANFRIN PAOLO,;

Paolo Manfrin

5) DE PAOLIS MANUELA,

Manuela De Paolis

6) BURATTIN ALESSANDRO,

Alessandro Burattin

7) FAVERO ALESSANDRO

Alessandro Favero

8) PILOTTO TANIA

Tania Pilotto

9) BERTUZZO ALESSANDRO

Alessandro Bertuzzo



Comune di Limena

Provincia di Padova

Per quanto riguarda la **parte economica** relativa all'anno 2019, le Parti prendono atto che la costituzione del Fondo per le risorse per la contrattazione integrativa, di competenza del Responsabile del Settore Finanziario - Personale, è stata effettuata, relativamente alle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, con determinazione n. RG. Rp del 0/0/2019 per l'importo di Euro in €. 89.343,23.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 19.03.2019, per l'anno 2019 sono stati inoltre formulati gli indirizzi che hanno condotto alla rideterminazione del fondo 2019 come costituito con determinazione n. 0 del 00.02.2019:

1- DETERMINAZIONE CONSISTENZA FINANZIARIA DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI PER L'ANNO 2018 (ART. 67 CCNL. 21.05.2018)

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa, nel rispetto del vincolo del tetto art. 23 c. 5 D.Lgs. 75/2017		
DESCRIZIONE	Da vigenza 2019	
Risorse stabili SOGGETTE al limite - CCNL 2016/2018 - Art. 67 comma 2		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 comma 2 CCNL 2002-05)		
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 commi 1,2,7)		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. commi 1,4,5 PARTE FISSA)		
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. commi 2,5,6,7 PARTE FISSA)		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 comma 1 CCNL 2016-18)	85.684,24	
RISPARMI EX ART. 2 comma 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, comma 1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.5, c. 5 lett. a) CCNL (ex art. 15 c. 5, CCNL 1998 parte fissa)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ante 2017- (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ante 2018- (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		170,65
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	85.854,89	

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - Art. 67 comma 2

INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 DAL 01/01/2019 (sono n. 31 dipendenti)	2.579,20
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.096,00
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	4.675,20
TOTALE RISORSE STABILI	90.530,09

Roberto Peruto



Comune di Limena

Provincia di Padova

2 - DETERMINAZIONE CONSISTENZA FINANZIARIA DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI (ART. 67 CCNL 21.05.2018)

Le risorse variabili, che alimentano il fondo 2018 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi sono state determinate con deliberazione di Giunta Comunale n.50 del 19.03.2019 e validate dagli organi di controllo, così elencate in dettaglio:

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001, ART. 67 comma 3 CCNL))		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	1.581,96	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	4.579,16	
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, comma 2, CCNL 1998-2001)	6.847,36	
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite	13.008,48	

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	2.018,85	
FONDO PROGETTAZIONE anteriore 2016 - (ART. 15, C.1 LETT. K), EX MERLONI		
FONDO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 113, D.LGS. 50/2016) aggiornato con art.67 CCNL 2016/2018	4.500,00	
FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE (ART. 73 CCNL. 21/05/2018)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	6.518,85	
TOTALE RISORSE VARIABILI	19.527,33	
TOTALE RISORSE	110.057,42	

* Le risorse derivanti dall'art. 15 comma 1 lett. K del CCNL 1/4/1999 sono:

1. Incentivo Ufficio Tributi: importo a consuntivo, relativo all'attività di accertamento e recupero dell'evasione tributaria anno 2018 (importo già vincolato)
2. Fondo funzioni tecniche art. 113 D.lgs. 50/2016 (vedasi piano OO.PP. 2019 indicazioni della Corte dei Conti Sezione Autonomie ed articolo 1 comma 536 della Legge 205/2017 ed art. L. 232/2018 e D.L. 34/2019 conv. con Legge 55/2019;

** Le risorse derivanti dall'art. 15 c. 5 del CCNL 1/4/1999 sono:

*** Le risorse derivanti dall'art. 208 Cds 1/4/1999 sono :



Roberto Perinotto

Comune di Limena

Provincia di Padova

3 – RISORSE FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 15 CCNL 21.05.2018)

Per la finalità di attuazione dell'art. 15 CCNL 21.05.2018, che contiene i principi per la attribuzione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di posizioni organizzative di cui agli articoli 13 e 14, l'Amministrazione comunale conferma lo stanziamento di bilancio ai sensi degli art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 per il periodo 2019-2021, nella quota della indennità di risultato non inferiore al 15 % come da articolo 22 del CCDI 2019/2021, come di seguito:

"FONDO INDENNITA'" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO BILANCIO ENTI SENZA DIRIGENZA	52.311,00	55.580,44
"FONDO RISULTATO'" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO BILANCIO ENTI SENZA DIRIGENZA	13.077,75	9.808,31
TOTALE RISORSE DECENTRATE FONDO INDENNITA' E RISULTATO DELLE P.O.	65.388,75	65.388,75

4 – DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DECENTRATO (ART. 68 CCNL 21.05.2018)

Sulla base dei criteri specificati dal contratto decentrato integrativo parte normativa per il triennio 2019-2021 e nel rispetto dei principi CCNL 21.05.2018 ed in base al Personale comunale dipendente alla data del 01.01.2019, il fondo per l'anno 2019 viene destinato ai seguenti impieghi:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
Riferimento normativo	Note	destinazione fondo 2019	
CCNL 21.05.2018 e 01.04.1999			
Art. 16 CCNL 21/05/2018 ex Art.17 comma 2 lettera b) CCNL 1.04.1999	Progressioni orizzontali comprensivo delle quota a carico del bilancio comunale per incrementi contrattuali previsti per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 16 CCNL 21/05/2018 (Art.34 CCNL 22/01/2004)	39.500,00	
Art. 70 bis CCNL 21/05/2018 Art. 17 c. 2 let. e), d) i) CCNL 01/04/1999	Indennità condizioni lavoro attività disagiate	5.700,00	
	Indennità condizioni lavoro turno Polizia Locale		
	Indennità condizioni lavoro rischi pericolo		
	Indennità condizioni lavoro maneggio valori		
Art. 70 quinquies Comma 2 lettere a) b) c) d) CCNL 21/05/2018	Indennità specifiche responsabilità personale non p.o. Ufficiale Stato civile, Anagrafe, Elettorale , archivisti informatici, URP, messi notificatori , Protezione civile, attribuite con atto formale	1.500,00	
Art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/05/2018 Art.17 comma 2 lettera l) CCNL 1.04.1999	Indennità specifiche responsabilità procedurali categorie B,C,D (ora indennità di 1° e 2° fascia attribuite con atto formale del responsabile di settore da gennaio 2018) - le nuove indennità di funzione per la Polizia Locale (finanziate con parte variabile)	14.560,00	
Art.68 comma 2 CCNL 21/05/2018	Performance organizzativa da risorse stabili	10.300,09	
Art.68 comma 2 CCNL 21/05/2018 Art.17 comma 2 lettera a) CCNL 1.04.1999	Somme disponibili per progressioni orizzontali :	7.000,00	^ ^



Roberto Pennino




Comune di Limena

Provincia di Padova

Art. 69 CCNL 21/05/2018 Art.17 comma 2 lettera a) CCNL 1.04.1999	Indennità servizio esterno (Eventuali €. 3.600,00/4.000,00 per indennità della Polizia Locale)	1.200,00	
CCNL 21.05.2018 e 22.1.2004			
Art. 33 comma 4 lettera b) CCNL 22.01.2004	Indennità di comparto (esclusa nuove assunzioni interamente a carico del bilancio)	10.770,00	
	TOTALE DISTRIBUZIONE PARTE STABILE	90.530,09	

IMPIEGO RISORSE VARIABILI PER IL SALARIO ACCESSORIO (A DESTINAZIONE SPECIFICA NETTO ONERI)			
Art.15 comma 1 lettera K) CCNL 01.04.1999	Condono 10 %		
	Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016, s.m.i	4.500,00	
ART. 70 ter CCNL 21/05/2018	Compenso art. 2 L. 244/07		
	Compenso ICI IMU TASI ART. 1 COMMA 109 L. 145/2018	1.581,96	
	Rilevazione per conto ISTAT		
	Fondo produttività progetti	6.597,91	
	Fondo produttività collettiva	6.847,36	
	TOTALE DISTRIBUZIONE PARTE VARIABILE A DESTINAZIONE SPECIFICA	19.527,23	

IMPIEGO RISORSE VARIABILI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' AI SENSI ART. 14 C. 3 CCNL 01/04/1999			
Art. 14 c. 3	Risparmi su budget straordinari anno precedente		

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE PER FONDO LAVORO STRAORDINARIO			
Art. 14 CCNL 1.04.1999	Straordinario da corrispondere nel 2019 nel limite di €.	5.749,07	



[Handwritten signatures and initials]
 CISA FP *[Signature]* CSA *[Signature]*

FP CAL *[Signature]*

Roberto Pennuto

VICEL *[Signature]*

[Handwritten signature]