



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

Servizi di Staff

Al sig.
Presidente del Collegio dei Revisori
del Conto
massimo@todaro.cloud

Oggetto: Relazione illustrativa sulla Preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale del comparto relativo all'anno 2022 - articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001

Premessa

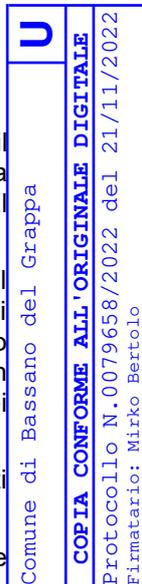
Con determinazione n. 503 del 28.03.2022 è stata determinata la parte stabile del Fondo 2022 per il personale non dirigente, e con delibera il cui schema viene sottoposto in questa sede al Collegio, la Giunta Comunale, nell'ambito della sua competenza, si propone di deliberare risorse aggiuntive relative al medesimo Fondo risorse decentrate.

In data 07.12.2020 è stato stipulato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del comparto del Comune di Bassano del Grappa, relativo agli istituti del trattamento economico per gli anni 2019/2021. Successivamente le parti hanno inteso avvalersi della facoltà prevista dall'art. 8, c. 1, ultimo periodo, del CCNL 21.05.2018, secondo cui i criteri di ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale. Pertanto in data 30.12.2021 l'Amministrazione ha stipulato con le rappresentanze dei lavoratori un CCDI sull'utilizzo delle risorse per l'anno 2021.

A seguito degli incontri di contrattazione avvenuti nel corso dell'anno corrente, il 27.10.2022 le parti pubblica e sindacale hanno stipulato una preintesa di CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate per il 2022.

L'accordo si caratterizza per essere ampiamente confermativo dei contenuti dell'accordo triennale 2019/2021 del 7.12.2020, e del successivo CCDI del 30.12.2021.

Ciò premesso, la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è corredata dalla Relazione illustrativa, ai sensi degli artt. 40 e 40bis del D.Lgs 30/03/2001, n. 165, redatta secondo gli schemi adottati dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare 25 del 19/07/2012, per i prescritti controlli e certificazioni.





**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | | |
|--|---|--|
| Data di sottoscrizione | 27.10.2022 | |
| Periodo temporale di vigenza | Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si riferisce al periodo 2022 e si pone in linea di continuità con la disciplina del CCDI 2019/2021 del 7.12.2020 e del CCDI 30.12.2021. Rimane salvo il principio di ultrattività del contratto collettivo, per cui è prevista la sua vigenza anche oltre l'ambito temporale previsto, fino a che le parti non lo sostituiscano con una diversa regolamentazione negoziale. | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Mirko Bertolo, Presidente – Segretario Generale Parte Sindacale (ruoli/qualifiche ricoperti): RSU FP CGIL CISL FP UIL FPL CSA RAL | |
| Soggetti destinatari | Personale dipendente non dirigente | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | L'atto disciplina l'utilizzo delle risorse del Fondo 2022 per il personale non dirigente, destinato alla retribuzione accessoria e alla produttività, secondo la disciplina dell'art. 67, commi 2 e 3 CCNL 21.05.2018. | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | L'ipotesi di contratto decentrato è trasmessa all'Organo di controllo interno per la prevista certificazione. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione, adottato con delibera di Giunta Comunale G. C. n. 34 del 17/02/2022. |
| | | Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 è stato adottato con delibera di Giunta Comunale n. 101 del 28.04.2022. |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. |
| Con delibera n. 155 del 16.06.2022 è stato approvato il report "controllo di gestione - referto finale di gestione e relazione sulla performance - anno 2021; con deliberazione n. 226 del 11.08.2022 è stato approvato il "Monitoraggio intermedio obiettivi Anno 2022" | | |



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

| |
|-------------------------------|
| Eventuali osservazioni |
|-------------------------------|

Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto

a. Illustrazione di quanto disposto dal contratto e dei risultati attesi dal contratto (con riferimento agli strumenti di programmazione gestionale)

| Articolo | Illustrazione di quanto disposto dal contratto | Illustrazione dei risultati attesi dal contratto (con riferimento agli strumenti di programmazione gestionale) |
|---|---|---|
| Premessa (non avente carattere contrattuale) | Vengono richiamati gli atti presupposti e gli elementi di fatto che hanno dato luogo all'accordo. | Chiarisce la presenza degli atti e dei fatti che stanno alla base della presente regolamentazione. |
| Articolo 1 Campo di applicazione e durata | Riguarda gli istituti economici demandati dalla contrattazione nazionale al livello decentrato. | Chiarisce l'ambito temporale di applicazione del contratto, il campo di applicazione delle norme introdotte. |
| Art. 2 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146 | Disciplina decentrata delle ipotesi di sciopero nei servizi pubblici essenziali | Chiarire condizioni e termini minimi dei servizi |
| Art. 3 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali | Disciplina decentrata delle ipotesi di sciopero nei servizi pubblici essenziali | Chiarire condizioni e termini minimi dei servizi |
| Art. 4 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro | Disciplina delle rappresentanze sindacali nell'ente | Chiarire aspetti di dettaglio |
| Art. 5 - Esercizio dell'attività sindacale | Disciplina delle rappresentanze sindacali nell'ente | Chiarire aspetti di dettaglio |
| Art. 6 - Diritto di assemblea | Disciplina dei diritti sindacali nell'ente | Chiarire aspetti di dettaglio e contingenti minimi di servizio |
| Art. 7 - Sicurezza nei luoghi di lavoro | Principi generali in materia | Chiarire aspetti in materia |
| Articolo 8 Costituzione del fondo risorse decentrate | Chiarisce le modalità di costituzione del Fondo | |



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

| | | |
|--|--|---|
| Articolo 9 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate | Vengono dettagliate le finalità di spesa delle risorse della contrattazione decentrata. | Sono concordati i criteri generali per la destinazione delle risorse del Fondo |
| Art. 10 - Criteri per la ripartizione delle risorse per performance organizzativa e individuale | Disciplina generale dei compensi collegati alla performance dell'ente e dei dipendenti | Stabilire criteri per l'utilizzo dei compensi incentivanti la produttività, nelle sue due forme generali |
| Art. 11 - Differenziazione del premio individuale | Metodologia per applicare il relativo istituto, introdotto dal CCNL 2018 | Adeguamento al contratto nazionale |
| Art.12 - Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale | Disciplina di dettaglio dei compensi collegati alla performance individuale dei dipendenti | |
| Art. 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative | Sono stabiliti criteri generali per destinare le risorse previste per compensi per la premialità delle posizioni organizzative, disciplinate dal Sistema di Misurazione e Valutazione dell'ente. | Le risorse per la premialità delle PO sono attribuite al raggiungimento di specifici e mirati obiettivi, in proporzione al grado di raggiungimento. |
| Art. 14 - Progressione economica orizzontale all'interno della categoria | Disciplina applicativa dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, secondo la nuova disciplina del CCNL 2018 | |
| Articolo 15 Indennità | Le parti individuano criteri generali delle diverse indennità disciplinate dal contratto. | Vengono individuati criteri comuni nell'applicazione delle voci retributive. |
| Art.16 - Indennità condizioni di lavoro: fattispecie, criteri, valori | Come previsto dal Contratto Nazionale 2018, sono dettagliate le regole per riconoscere uno specifico compenso a chi svolge mansioni disagiate, mansioni che comportano rischio, mansioni che comportano maneggio di valori di cassa. | Individua con chiarezza presupposti e regole per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti. |
| Art.17 - Indennità di reperibilità | Metodologia per applicare il relativo istituto, come modificato dal CCNL 2018 | Adeguamento al contratto nazionale |
| Articolo 18 Indennità per specifiche responsabilità | Come previsto dal Contratto Nazionale, sono dettagliate le regole per riconoscere a chi svolge mansioni che comportano specifiche responsabilità formalmente attribuite, uno specifico compenso. | Individua presupposti e regole per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti. |
| Articolo 19 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge | Come previsto dal Contratto Nazionale, sono individuati criteri generali per riconoscere uno specifico compenso a chi svolge mansioni per le quali che specifiche norme di legge lo prevedano. | Individua presupposti e criteri per riconoscere forme di retribuzione accessoria al verificarsi degli specifici presupposti di legge. |



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

| | | |
|--|--|-------------------------------------|
| Art. 20 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità | Dichiarazione di principio | |
| Art.21 - Welfare integrativo | Dichiarazione di principio | Attuazione del contratto collettivo |
| Art. 22 – Interpretazione autentica | Metodologia per la soluzione di conflitti sul significato delle norme contrattuali | |

b. Quadro di sintesi sulle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo

Con riferimento ai singoli articoli le parti convergono criteri generali e specifici sulla spesa delle risorse del Fondo per il salario accessorio del personale dipendente, in linea con il CCNL e in sostanziale continuità con i contenuti del CCDI 2019/2011.

Le parti convergono che delle risorse annuali a disposizione per la retribuzione accessoria:

1. una prima quota è legata a voci di retribuzione consolidata (progressione economica, indennità di comparto, indennità professionali...), che in quanto tali sono fuori dal campo della contrattazione; rimane fuori dalla negoziazione decentrata, ma in quanto materia espressamente esclusa dalla contrattazione nazionale, anche la spesa per le posizioni organizzative e di alta professionalità, salva la negoziazione di variazioni di spesa;
2. una seconda quota è relativa al pagamento di indennità definite dal contratto nazionale in funzione delle prestazioni svolte per erogare i servizi al cittadino (indennità di reperibilità, turno, disagio, rischio, maneggio valori...), in cui proprio per tali caratteristiche di fatto la contrattazione di secondo livello interviene solo limitatamente;
3. una terza quota, ritenuta più propriamente disponibile per interventi della negoziazione decentrata, viene ripartita fra
 - a. progressioni orizzontali, previste per l'anno 2022, da riconoscersi in funzione del dato qualitativo della valutazione individuale ricevuta dal dirigente, nonché di quello della esperienza maturata in servizio;
 - b. indennità per specifiche responsabilità, riconnesse all'assunzione di responsabilità gestionali da parte di singoli dipendenti, in diversa misura coinvolti da un ruolo differenziato all'interno della struttura;
 - c. compensi per specifici obiettivi raggiunti e per la qualità della prestazione resa nell'anno di riferimento, in funzione della valutazione individuale ricevuta dal proprio responsabile, sia in riferimento all'attività ordinaria, sia in riferimento a specifici obiettivi gestionali assegnati alle Unità organizzative e definiti nel Piano Esecutivo di Gestione.

c. Effetti abrogativi impliciti

Il presente contratto si sostituisce al precedente CCDI 2019/2021.

d. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Il nuovo CCDI è raccordato con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione (SMV), che si rifà ai principi affermatasi nell'ordinamento, sul piano della misurazione e della stretta correlazione fra il contributo individuale e collettivo reso e gli istituti retributivi. In applicazione dell'art. 16 del CCNL 21.05.2018 è



**CITTA' DI
BASSANO DEL GRAPPA**
Medaglia d'Oro al Valor Militare

valorizzata anche l'esperienza maturata all'interno della pubblica amministrazione, quale portato della professionalità acquisita durante il servizio.

e. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

La progressione orizzontale nella categoria, strumento di valorizzazione economica della "carriera" all'interno degli enti locali, è caratterizzata da una ridotta aliquota di dipendenti che possono maturare l'incremento economico (35% nel 2022), come sopra descritto, sul totale dei dipendenti che partecipano alla selezione possedendone i requisiti.

f. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il Contratto si pone come leva per incentivare il comportamento dei dipendenti dell'ente, valorizzando il servizio direttamente fruito dal cittadino (es. lavori pubblici e manutenzioni, servizi al cittadino ed altro...), nonché per incentivare l'assunzione di responsabilità da parte dei funzionari (posizioni organizzative e indennità di responsabilità) in direzione degli obiettivi dell'ente.

Ringrazio per l'attenzione e per la collaborazione, e porgo distinti saluti.

**Il Segretario Generale
dott. Mirko Bertolo**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i.
e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Preintesa di
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA
CONCERNENTE IL PERSONALE NON DIRIGENTE
per l'anno 2022

PREMESSO CHE:

in data 21.5.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo;

visto l'art. 7, comma 4, del succitato CCNL del 21.5.2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

visto l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, il quale dispone che *“il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale”*;

viste altresì le disposizioni contenute nel Titolo VI (ad oggetto *“sezione per la polizia locale”*) e nel titolo VIII (ad oggetto *“trattamento economico”*), con particolare riferimento agli articoli di seguito specificati:

1. art. 56-ter - prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato;
2. art. 56-quater - utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada;
3. art. 56-quinquies - indennità di servizio esterno;
4. art. 56-sexies - indennità di funzione;
5. art. 70-bis - indennità condizioni di lavoro;
6. art. 70-ter - compensi Istat;
7. art. 70-quinquies - indennità per specifiche responsabilità;

dato atto che la disciplina contenuta negli articoli 56-ter, 56-quinquies, 56-sexies e 70-bis trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del succitato CCNL del Comparto Funzioni Locali concernente il periodo 2016-2018;

ravvisata la necessità di adottare un nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale di qualifica non dirigenziale, al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali;

l'anno **2022**, il giorno 27 del mese di ottobre, presso l'Amministrazione Comunale di Bassano del Grappa, sede Municipale di Via Matteotti, 39, la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale si sono date appuntamento per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigenziale. Le parti si accordano per un'acquisizione delle adesioni all'accordo ove possibile in questa sede e ove necessario mediante sottoscrizione successiva del presente testo, conservato agli atti. Ciò premesso, e dopo averne dato lettura, le parti convengono e stipulano il Contratto Collettivo Decentrato integrativo, secondo il testo seguente:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA

INDICE

| | |
|--|-----------|
| Art. 1 - Campo di applicazione e durata | 3 |
| SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI..... | 3 |
| Art. 2 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146..... | 3 |
| Art. 3 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali..... | 3 |
| PREROGATIVE SINDACALI | 4 |
| Art. 4 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro | 4 |
| Art. 5 - Esercizio dell'attività sindacale..... | 4 |
| Art. 6 - Diritto di assemblea..... | 5 |
| Art. 7 – Sicurezza nei luoghi di lavoro | 5 |
| FONDO RISORSE DECENTRATE..... | 6 |
| Art. 8 - Costituzione del fondo risorse decentrate | 6 |
| Art. 9 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate..... | 6 |
| Art. 10 - Criteri per la ripartizione delle risorse per performance organizzativa e individuale..... | 7 |
| Art. 11 - Differenziazione del premio individuale..... | 7 |
| Art.12 - Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale | 8 |
| Art. 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative | 8 |
| Art. 14 - Progressione economica orizzontale all'interno della categoria | 9 |
| INDENNITA' | 10 |
| Art. 15 - Indennità | 10 |
| Art.16 - Indennità condizioni di lavoro: fattispecie, criteri, valori..... | 11 |
| A) Attività esposte a rischi..... | 11 |
| B) Attività disagiate | 12 |
| C) Attività implicanti il maneggio valori..... | 12 |
| Art.17 - Indennità di reperibilità..... | 12 |
| Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità | 12 |
| Art. 19 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge..... | 13 |
| ALTRI ISTITUTI | 14 |
| Art. 20 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità | 14 |
| Art.21 - Welfare integrativo | 14 |
| Art. 22 – Interpretazione autentica | 14 |

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL COMUNE DI BASSANO DEL GRAPPA**

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi degli articoli 7 e 8, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Bassano del Grappa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che detti norme incompatibili con il presente. Il presente contratto, dalla sua entrata in vigore, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto e con esso incompatibile.

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 2 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12.6.1990 n. 146

1. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19.9.2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2 del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 3 - Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. 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, comma 2, del CCNQ 19.9.2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ 19.9.2002.

| SERVIZIO | CATEGORIA, PROFILO PROFESSIONALE E NUMERO ADDETTI |
|------------------------------|--|
| Servizio Stato Civile | 1 dipendente |
| Servizio Elettorale | 1 dipendente (limitatamente alle attività indispensabili nei giorni precedenti alla scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali) |
| Servizio Cimiteriale | 1 Persona (Demografici) e 2 Necrofori o Custodi Cimiteriali |

| SERVIZIO | CATEGORIA, PROFILO PROFESSIONALE E NUMERO ADDETTI |
|--|--|
| Servizio di pronto intervento ed assistenza | Servizio sociale professionale per situazioni di emergenza: 1 istruttore direttivo assistente sociale |
| Servizio di pronto intervento ed assistenza, gestione rete stradale e impianti illuminazione pubblica | 1 Istruttore Direttivo Tecnico (Cat. D) o Istruttore Tecnico (Cat. C) 1 Addetto strade e 1 Elettricista (cat. B) |
| Vigilanza urbana | 1 Istruttore Direttivo e 3 Agenti di Polizia Locale |
| Servizi del personale | 1 Dipendente Categoria D o C Limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese |
| Servizi Culturali | MUSEO: 1 Dipendente cat B o C; BIBLIOTECA: 2 dipendenti cat C e B |

PREROGATIVE SINDACALI

Art. 4 - Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono unicamente quelli individuati dall'art. 7, comma 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018. Essi esercitano i diritti e le prerogative previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Art. 5 - Esercizio dell'attività sindacale

1. Le ore di permesso per l'esercizio delle prerogative da parte dei rappresentanti sindacali vengono quantificate annualmente in base a quanto prevede la contrattazione collettiva nazionale.
2. La gestione di tale monte ore, in conformità all'accordo collettivo quadro *"per la costituzione delle R.S.U."* e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle *"modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali"*, è affidata alle organizzazioni sindacali e alla R.S.U., le quali documenteranno ogni utilizzo di permessi sindacali al settore Servizio Risorse Umane.
3. Nell'utilizzo dei permessi sindacali deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio a cui è assegnato il dipendente. A tale scopo il dipendente, che fruisce del permesso sindacale,

è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio dirigente, con un preavviso di norma non inferiore a 2 giorni.

Art. 6 - Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, senza decurtazione della retribuzione, ad assemblee sindacali per il numero di ore annue pro capite previsto dal contratto collettivo nazionale quadro sulle "modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi sindacali nonché delle altre prerogative sindacali".
2. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.
3. Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del contratto collettivo nazionale quadro del 19.9.2002, durante lo svolgimento dell'assemblea deve essere garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili, individuate nell'art. 2, comma 2, del succitato CCNQ.
4. Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dall'assemblea al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.

| SERVIZIO | CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE |
|--|--|
| Stato civile | 1 istruttore o collaboratore amministrativo-contabile limitatamente alle denunce di morte e permessi di seppellimento e alle denunce di nascita |
| Servizio elettorale | 1 dipendente (limitatamente alle attività indispensabili nei giorni precedenti alla scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali) |
| Servizio di pronto intervento ed assistenza | Servizio sociale professionale per situazioni di emergenza: 1 istruttore direttivo assistente sociale |
| Servizio di pronto intervento ed assistenza, gestione rete stradale e impianti illuminazione pubblica | 1 Istruttore Direttivo Tecnico (Cat. D) o Istruttore Tecnico (Cat. C) 1 Addetto strade e 1 Eletttricista (cat. B) |
| Vigilanza urbana | 1 Istruttore Direttivo e 3 Agenti di Polizia Locale |
| Protezione civile | Nessuno, salvo i casi di emergenza |
| Musei e Biblioteche | 2 dipendenti per ciascuna sede museale e per le biblioteche, se e in quanto tali strutture siano gestite direttamente da personale comunale |

Art. 7 – Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza (RSPP) e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro di tutti i dipendenti.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti, annualmente, verificano le iniziative da assumere e/o avanzano specifiche proposte.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni ed altri elementi /dati ritenuti necessari per lo svolgimento dell'incarico.
6. Su richiesta delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 8 - Costituzione del fondo risorse decentrate

1. L'importo del fondo delle risorse decentrate viene determinato annualmente secondo i criteri stabiliti dall'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto è verificato che nel bilancio pluriennale dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa.

Art. 9 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse "decentrate" nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 68 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
 - a. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità condizioni di lavoro, indennità di turno, indennità di responsabilità, ecc.). Alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a situazioni disagiate o pericolose o dannose per la salute, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;
 - b. Compensi per la performance organizzativa e individuale (incentivi): Al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono destinate le risorse decentrate non destinate a diverso utilizzo, ai

- sensi delle lettere a), c), d) ed e) del presente comma, da mettere a disposizione del personale dipendente secondo le norme disciplinanti il sistema di valutazione delle prestazioni individuali e la disciplina dell'articolo 10;
- c. Progressioni economiche orizzontali: L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 16 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 sulla base dei criteri dell'art. 14;
 - d. Indennità di comparto: Al finanziamento delle indennità di comparto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di appartenenza del personale dipendente;
 - e. Compensi previsti da disposizioni di legge, di cui all'art. 19 del presente CCDI.
2. In attuazione dell'art. 7, c. 4, lett. u) del CCNL 2018 le parti convengono che a decorrere dall'annualità 2018 il budget per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è quantificato in euro 195.408,83. Tale importo riproduce i contenuti della Dichiarazione congiunta n. 2 (quantificazione del budget delle PO/AP in euro 183.408,83) e alla Dichiarazione congiunta n. 1 (incremento di 12.000 euro), sottoscritte dalle parti rispettivamente in occasione del CCDI 23.12.2015 e del CCDI 19.12.2017. Le parti convengono che a decorrere dall'anno 2021 tale importo è ulteriormente incrementato di 40.000 euro; tale importo, quantificato in ragione d'anno, è messo a disposizione già per l'anno 2020 nella misura del 35% del suddetto budget.

Art. 10 - Criteri per la ripartizione delle risorse per performance organizzativa e individuale

1. Una quota del fondo è destinata ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione, secondo principi di selettività ed effettiva differenziazione delle valutazioni, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o all'impegno individuale. I compensi sono erogati ai dipendenti, secondo la metodologia e la procedura previste dal *Sistema di valutazione della performance*, di cui all'art. 7, comma 1, del D.lgs. 27.10.2009 n. 150, al quale le parti rinviano.
2. Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto alla corresponsione dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi limitatamente al periodo successivo ai primi sei mesi di servizio continuativo. I compensi incentivanti vengono corrisposti in misura proporzionale ai giorni di servizio prestati nell'anno di riferimento.
3. Le risorse destinate annualmente ai compensi incentivanti la produttività di cui all'art. 9, c. 1, lett. b), sono destinate:
 - a. alla realizzazione di specifici progetti, anche intersettoriali, approvati dalla Giunta Comunale su proposta del Dirigente, responsabile del progetto, a cui è assegnato il relativo budget. I progetti specifici sono prioritariamente finalizzati ad interventi operativi resi all'utenza. A tali progetti partecipa un numero di dipendenti individuato dal Dirigente. Ai fini della determinazione dei compensi incentivanti individuali, il budget del progetto viene assegnato al complesso dei dipendenti coinvolti; la quota di incentivazione individuale è determinata dal responsabile del progetto in funzione degli obiettivi assegnati a ciascun partecipante, ed è liquidata a posteriori in misura strettamente connessa al dato quantitativo e qualitativo di raggiungimento dei risultati, accertati secondo i parametri fissati dal *Sistema di misurazione e valutazione*, adeguatamente adattati alla natura dell'attività da realizzare.
 - b. alla valorizzazione della qualità della prestazione individuale secondo la disciplina dell'art. 12, cui sono destinate le somme non impiegate ai sensi della lettera a) del presente comma.

Art. 11 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69, commi 1 e 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale di cui all'art. 12, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e

valutazione, viene fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi per performance individuale attribuiti al personale valutato.

2. La maggiorazione del premio individuale, nella misura prevista dal comma 1, viene attribuita al 10% del personale valutato, suddiviso per area.

Art.12 - Criteri per la ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali.
2. A decorrere dal 2020 le risorse di cui all'art. 10, comma 3, lett. b), vengono ripartite fra Aree e/o Unità di progetto in proporzione a:

- a. categoria di appartenenza, secondo i parametri della seguente tabella:

| categoria | parametro |
|-----------|-----------|
| A | 1,00 |
| B1 | 1,06 |
| B3 | 1,12 |
| C | 1,18 |
| D1 | 1,30 |
| D3 | 1,50 |

- b. percentuale di part time;

- c. contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'ente, valutato sulla base dei giorni lavorati nell'anno;

3. La formula che esprime la determinazione del budget di Area è la seguente:

$$\frac{\sum_{i \in AreaN} coeffCat(i) * coeffParttime(i) * coefficienteGGlav(i)}{\sum_{i \in Ente} coeffCat(i) * coeffParttime(i) * coefficienteGGlav(i)} * budgetEnte$$

4. L'erogazione dei compensi per la performance individuale, che ha luogo entro due mesi dall'approvazione del rendiconto di gestione, è correlata a:

- a. categoria di appartenenza, secondo i parametri della tabella di cui al comma 3, lett. a);

- b. percentuale di part time;

- c. contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi dell'ente, valutato sulla base dei giorni lavorati nell'anno;

- d. punteggio di valutazione individuale.

5. La formula che esprime il compenso individuale è la seguente:

$$\frac{coeffCat(i) * coeffparttime(i) * coefficienteGGlav(i) * voto(i)}{\sum_{i \in Area} coeffCat(i) * coeffparttime(i) * coefficienteGGlav(i) * voto(i)} * budgetArea."$$

Art. 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. A decorrere dal 1.1.2020, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

- b. Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.;

- c. ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ DUP;

- d. al termine del periodo di riferimento il valutatore provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema

- di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e. nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
 - f. per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.

Art. 14 - Progressione economica orizzontale all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica orizzontale che si realizza mediante l'acquisizione nell'ambito della medesima categoria, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica orizzontale 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.
3. Le progressioni economiche orizzontali 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.
4. 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.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. 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/provenienza pari a **36 (TRENTASEI) mesi** e avere almeno 3 (TRE) anni di ininterrotto servizio a tempo indeterminato alle dipendenze del Comune di Bassano del Grappa maturati nel triennio antecedente la data di decorrenza della progressione.
7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica e la graduatoria, che ha validità annuale, sarà utilizzata anche in corso d'anno per l'attribuzione della posizione economica resasi disponibile per eventuali cessazioni di personale inserito nella stessa.
8. Il personale comandato o distaccato presso enti anche sindacali, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alla selezione per le progressioni economiche 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 disciplina del presente articolo.
9. Per quanto riguarda la **Valutazione della performance individuale** verrà attribuito un punteggio massimo di **60 Punti** che verranno distribuiti secondo il sottostante criterio di attribuzione:

RISULTATO CONSEGUITO QUALE MEDIA DELLE VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE RAPPORATA A 100 DEI TRE ANNI PRECEDENTI (**valore massimo parziale pari a 60**):

| | |
|-------------------------|-----------|
| punteggio da 5 a 5,99 | valore 10 |
| punteggio da 6 a 6,99 | valore 15 |
| punteggio da 7 a 7,49 | valore 25 |
| punteggio da 7,5 a 7,99 | valore 30 |

| | |
|-------------------------|-----------|
| punteggio da 8 a 8,49 | valore 40 |
| punteggio da 8,5 a 8,99 | valore 45 |
| punteggio da 9 a 9,49 | valore 55 |
| punteggio da 9,5 a 10 | valore 60 |

10. Per quanto riguarda l'**Esperienza maturata**, verranno assegnati **40 Punti** a chi risulta essere in possesso del più elevato numero di anni, senza considerare le frazioni d'anno, in categoria economica in godimento/provenienza, mentre agli altri verrà assegnato il relativo punteggio in proporzione.

11. Le parti convergono che vengano effettuate progressioni orizzontali per l'anno 2022, con decorrenza dal 1 gennaio 2022.

12. I posti messi a disposizione per le progressioni orizzontali sono determinati in ragione di una quota percentuale del numero dei dipendenti aventi titolo a partecipare in ciascuna posizione economica, ed entro un budget annuo, come segue:

| Anno | Posti messi a disposizione quale % sul numero dei dipendenti aventi titolo a partecipare (a) | Spesa prevista (b) |
|------|--|-----------------------|
| 2022 | 35% | 35.000 |

Nel caso in cui residui una quota del budget annuale, al termine dell'assegnazione dei posti determinati secondo la percentuale stabilita, i resti vengono riportati ad incremento del Fondo dell'anno successivo, ma qualora il budget messo a disposizione non fosse sufficiente per garantire il raggiungimento della percentuale stabilita, è consentito l'incremento dello stesso Budget (per ogni singola posizione economica) in ragione di 1/3 del valore del singolo passaggio.

13. Qualora i partecipanti siano in numero inferiore a 2, o la percentuale prevista sul numero dei partecipanti non metta a disposizione alcun posto, gli stessi partecipano alla prima graduatoria disponibile seguendo questo ordine preferenziale:

- graduatoria economica equipollente (appartenente alla stessa categoria);
- graduatoria economica inferiore (appartenente alla stessa categoria);
- graduatoria economica superiore (appartenente alla stessa categoria);

Alla categoria ospitante verrà aggiunto un posto a disposizione rispetto a quelli che spetterebbero di diritto a seguito dell'incremento numerico verificatosi.

14. Possono concorrere alla procedura selettiva i dipendenti che hanno acquisito un punteggio medio nel periodo considerato uguale o superiore a 5/10 punti nella Valutazione della performance individuale.

15. In caso di parità di punteggio verrà data la precedenza nell'ordine:

- limitatamente alle progressioni economiche orizzontali nella categoria D, al dipendente che possiede il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria;
- al dipendente con maggiore Esperienza maturata complessiva di servizio;
- al dipendente più anziano di età.

INDENNITA'

Art. 15 - 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, così come disposto per ciascun istituto, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo ai fini della concreta individuazione dei beneficiari i profili o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del dirigente.
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.

Art.16 - Indennità condizioni di lavoro: fattispecie, criteri, valori

1. A decorrere dal 1.1.2020, ai sensi dell'art. 70-bis, commi 1, 2 e 3, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verrà erogata al personale una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischi, disagiate, implicant i maneggio valori.

A) Attività esposte a rischi

2. Viene attribuita una indennità, pari a € 1,50 giornalieri lordi, al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo:
 - a. utilizzo di automezzi, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
 - b. esposizione al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, di controllo accessi e di segnaletica in presenza di traffico.
 - c. rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento salme.
 - d. rischi derivanti dalla adibizione alle officine, ai laboratori, alle centrali termiche, alle cucine, alla sala macchine del CED.
 - e. rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione del verde e dall'impiego di antiparassitari.
 - f. rischi derivanti dall'uso di attrezzature necessarie per manutenzione edifici e allestimento mostre e strutture per spettacoli.
 - g. rischi derivanti dall'attività di ispezione e controllo di cantieri ed edifici per la verifica di eventuali difformità, abusi edilizi e accertamenti istituzionali.
 - h. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - i. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive".
3. Per continua si intende una prestazione non episodica.
4. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose da parte del dipendente.

B) Attività disagiate

5. Viene attribuita una indennità, pari a € 1,50 giornalieri lordi, al personale che svolga:
 - a. un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale;
 - b. un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
6. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate da parte del dipendente.

C) Attività implicanti il maneggio valori

7. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa viene attribuita una indennità giornaliera come segue:
 - a. € 1,00 per maneggio valori di importo annuo non inferiore a euro 52.000,00;
 - b. € 1,50 per maneggio valori di importo annuo non inferiore a euro 70.000,00;
 - c. € 2,00 per maneggio valori di importo annuo non inferiore a € 100.000,00
8. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate da parte del dipendente.

Art.17 - Indennità di reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità, a decorrere dal 1.1.2020, è remunerato con la somma di € 13,00 per dodici ore al giorno. Tale importo è raddoppiato a € 26,00 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Ciascun dipendente non può essere messo di norma in reperibilità per più di dieci volte in un mese, fatto salvo casi eccezionali/emergenze. Fino alla copertura dei posti previsti dal piano dei fabbisogni di personale, il limite massimo non potrà superare le quindici volte in un mese, calcolate come media di un semestre.
3. Il dirigente assicura la rotazione tra più dipendenti, anche volontari.

Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità

1. A decorrere dal 1.1.2020, in applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, viene prevista una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e di cat. D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Il personale, appartenente alle categorie B, C, e D, beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo, viene individuato con atto scritto dal dirigente, successivamente comunicato al personale dell'Area, sulla base dei criteri di seguito indicati:

| CRITERI INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' | | |
|---|-----------------|-----------------------------|
| TIPOLOGIE RESPONSABILITÀ | CATEGORIE B – C | CLASSE VALORE PUNTUALE IN € |
| - | - D | IND. SPEC. RESP. |
| | | 36 |
| | | ORE/SETT./ANNO |

| | | | |
|---|---|------------|-------|
| 1 | Controllo e/o gestione e/o coordinamento di un Servizio non riferito a P.O./A.P. | D3/D1 | 2.000 |
| 2 | Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una Unità Operativa Complessa (U.O.C.) | D3/D1 | 1.500 |
| 3 | Controllo e/o gestione e/o coordinamento di Unità Operativa Semplice (U.O.S.), con o senza coordinamento di persone | D3/D1 | 1.000 |
| | Controllo e/o gestione e/o coordinamento di più squadre | D3/D1/C | |
| 4 | Controllo e/o gestione e/o coordinamento di persone, non assegnatario di U.O.C. e U.O.S., | D3/D1/C/B3 | 800 |
| 5 | Controllo e/o gestione e/o coordinamento di una squadra (intesa come capo di una squadra) | D1/C/B1/B3 | 500 |

3. Possono essere individuate diverse ed ulteriori tipologie di responsabilità rispetto a quelle del precedente comma, fermo restando il limite minimo di valore pari ad € 300. A tal fine un importo pari a 32.000 euro viene ripartito fra i dirigenti in proporzione al numero di dipendenti appartenenti a ciascuna Area, secondo il criterio: sommatoria punteggi categorie Area X 100/sommatoria punteggi categorie di tutte le Aree; a questo scopo il peso di ogni categoria è ponderato come segue: D3: 10, D1: 8; C: 6; B3: 4; B1: 4. Il presente comma trova applicazione solo fino al 31.12.2020;
4. L'indennità è cumulabile con quella dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, quando sia motivata dal conferimento di responsabilità ulteriori e diverse rispetto a quelle del citato articolo 70-quinquies, comma 2.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

Art. 19 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse che, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.5.2018, derivano "da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge", sono le seguenti:
 - a. incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D.lgs. 18.4.2016 n. 50. Le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione di tali compensi sono stati oggetto di contrattazione decentrata e sono stati recepiti nel regolamento adottato dall'ente;
 - b. compensi per l'avvocatura civica, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.9.2000. Le parti danno atto che, per i dipendenti che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, il regolamento dell'avvocatura civica, approvato in sede di contrattazione decentrata integrativa, disciplina la correlazione tra tali compensi e la retribuzione di risultato;

- c. compensi per progetti finalizzati ad attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni edilizie in sanatoria, da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 32, comma 40, del D.L. 30.9.2003 n. 269, convertito con legge 24.11.2003 n. 326;
 - d. compensi Istat, di cui all'art. 70-ter del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018;
 - e. compensi previsti dall'art. 1, comma 1091, della legge 30.12.2018 n. 145 (cd incentivi "antievazione"), previa adozione dell'apposito regolamento comunale.
2. Le somme destinate alla remunerazione degli incentivi di cui sopra sono ripartite tenendo conto dei seguenti criteri generali:
- a. competenze e responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere;
 - b. tipologia di incarichi svolti dal personale interessato;
 - c. complessità delle attività da svolgere;
 - d. le somme degli incentivi relativi alle attività da realizzare, già quantificate in via preventiva, sono distribuite con determinazione del dirigente competente a favore del personale già individuato in via preventiva;
 - e. nel caso di modifiche al gruppo di lavoro nel corso di svolgimento delle attività incentivate, la quota relativa alla singola attività viene ripartita dal dirigente tra i soggetti che le hanno parzialmente svolte.

ALTRI ISTITUTI

Art. 20 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

1. Le innovazioni tecnologiche devono consentire una migliore qualità del lavoro e un accrescimento della professionalità attraverso azioni che potranno eventualmente essere concordate tra le parti.

Art.21 - Welfare integrativo

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.
2. Esso rappresenta, dal punto di vista:
- a. del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un'importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/familiare;
 - b. dell'impresa, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - c. sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività - anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica - attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
3. Le parti si riservano di verificare l'applicabilità dell'istituto in relazione a quanto dispone l'art. 72, comma 2, del CCNL 21.5.2018 e, in caso affermativo, di disciplinare attraverso uno specifico accordo, gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici).

Art. 22 – Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Per la parte pubblica

MIRKO BERTOLO

Presidente – Segretario Generale

Per la parte sindacale

GREGO FLAVIO

RSU

BORSATO MAURO

RSU

DE LUCHI ENRICA

RSU

MAGGIOLO PAOLA

RSU

MIOTTO VALENTINA

RSU

BARATELLA MARIA MARISA

RSU

CORTESE CHRISTIAN

RSU

MARCOLONGO ROBERTA

RSU

ZONTA VITO

RSU

SCOMAZZON GIANDOMENICO

RSU

BUSATTO IVAN

RSU

FARRONATO LUCA

RSU

STEFANO BAGNARA

CGIL FP

MARGHERITA ALBERTON

CISL FPS

CAROLA PAGGIN

UIL FPL
