

**Unione**  
DEI COMUNI



**Provincia di Vicenza**

**P.I. 03980860245**

Piazza del Comune, 6 - 36051 Creazzo (VI)

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
UNIONE TERRE DEL RETRONE**

**Triennio 2019-2021  
e annualità economica 2019**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE. TRIENNIO 2019 - 2021.**

**CONTRATTO ECONOMICO ANNO 2019**

Premesso che:

con deliberazione di Giunta n. 33 del 12.12.2019 sono state fornite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica finalizzate alla sottoscrizione del presente contratto;

In data 31/12/2019, nella sede legale dell'Unione, presso la sede del Comune di Creazzo, ha avuto luogo l'incontro

TRA

**la Delegazione di parte datoriale** nelle persone di:

Segretario dell'Unione dott. Renato Graziani, Presidente

Responsabile Servizio Segreteria personale, dr.ssa Stefania Corà, componente

Responsabile Servizio economico finanziaria, dr. Marco Girotto, componente,

Responsabile Servizio Polizia locale, Serena Volante, componente;

E

**le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria** rappresentate dai Signori:

CISL FP

UIL FPL

FP CGIL

CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

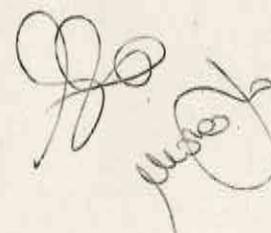
**le RSU** rappresentate dal Signor:

Campeggia Giovanni

Le parti come sopra elencate, al termine della riunione, sottoscrivono il seguente CCDI 2019/2021 e annualità economica 2019, per l'Unione dei Comuni Terre del Retrone in attuazione di quanto previsto dal CCNL 21.05.2018 del Comparto Funzioni locali.



2



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

### Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in poi anche Contratto o CCI) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Unione dei Comuni Terre del Reppone, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.lgs. n. 165/2001".

3. Il riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali del triennio 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, è riportato come "CCNL" o CCNL del 21.05.2018.

### Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del Contratto

1. Il presente Contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica, fatti salvi diversi e successivi accordi.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente Contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte del servizio personale, e la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Il presente Contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.

4. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente Contratto.

### Art. 3 Verifica dell'attuazione del Contratto ed eventuali aggiornamenti o modifiche

1. Le parti possono richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente Contratto, mediante istanza singola o unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro trenta giorni dalla ricezione dell'istanza.

2. In presenza di sopravvenute esigenze organizzative o di altra natura, le parti si incontrano per apportare al Contratto eventuali integrazioni e/o modifiche.

#### **Art. 4**

##### **Interpretazione autentica del Contratto**

1. Le clausole del presente Contratto, e delle sue eventuali successive modificazioni e integrazioni, possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

2. In tal caso, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

3. La parte interessata invia alle altre, richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

4. Le parti che hanno sottoscritto il CCI si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

5. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCI.

6. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla medesima procedura di stipulazione del presente Contratto.

7. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

#### **Art. 5**

##### **Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 del CCNL.

#### **Art. 6 Assemblee sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio personale con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.

3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Personale l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. Qualora, per esigenze dell'Amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.

6. L'Amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

#### **Art. 7 Diritti e agibilità sindacali**

1. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL.

2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'Amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

## **Art. 8**

### **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo di durata triennale si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di aprile.

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo risorse decentrate, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), del CCNL, con specifico accordo che integra il presente CCI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui al successivo comma 5, l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione, e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 45 prorogabili di altri 45 giorni.

3. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), del CCNL, le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata della relazione illustrativa e di quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Amministrazione autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto.

5. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini sopra previsti, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'art. 3, comma 6, del CCNL, allegando il verbale del mancato accordo.

## **TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – Risorse e Premialità**

**Art. 9**  
**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 dal presente Contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente CCI, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

2. Le risorse variabili sono stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 67, commi 3, 4 e 5, del CCNL.

**Art. 10**  
**Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento, sono utilizzabili 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) progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL;
- e) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata, e specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL.

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

**Art. 11**  
**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. 10.

**CAPO III – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance***

**Art. 12**  
**Disciplina della *performance* e del premio individuale**

1. Le risorse finanziarie rese annualmente disponibili per incentivare la *performance* vengono destinate per una quota del 50% alla "*performance* organizzativa" e per una quota del 50% alla "*performance* individuale".

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla *performance* individuale, con valutazione non inferiore a 60 punti, adeguando in tal senso l'attuale sistema di MVP, è collegata sia alla valutazione delle competenze e dei comportamenti dei lavoratori (per il 50%), sia alla valutazione dell'apporto individuale dei lavoratori ai risultati conseguiti (per il restante 50%),

come definiti nella scheda di valutazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nel tempo vigente (d'ora in poi SMVP), e viene calcolata come prodotto tra il punteggio del singolo e il quoziente risultante dal rapporto tra l'importo delle risorse destinate alla performance individuale e la somma dei punteggi di tutti i dipendenti (escluse le P.O.).

3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nella *performance* individuale è attribuita **una maggiorazione del premio individuale** che si aggiunge alla quota della performance individuale.

4. La differenziazione del premio individuale, di cui all'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL, viene così definita:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, sulla base del vigente SMVP, derivante dalla *performance* individuale;
- la maggiorazione riguarda il 20% del personale valutato positivamente, con applicazione delle comuni regole in materia di arrotondamento, ossia fino a 0,49 non si considera, da 0,50 in su si considera una unità.

5. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla ***performance organizzativa*** è collegata all'individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi di Ente, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori, e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi contenuti nel *Piano Esecutivo di Gestione – PEG*.

6. L'erogazione del compenso di performance organizzativa è legata al raggiungimento degli obiettivi in misura non inferiore al 80% e, secondo il vigente SMVP, è direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo/i, secondo quanto certificato dal Nucleo di valutazione. L'eventuale differenza confluirà nelle risorse destinate alla performance individuale.

7. Per quanto riguarda la differenziazione del premio di *performance* organizzativa, ciascun lavoratore partecipa con una quota data dal rapporto tra risorse destinate alla *performance* organizzativa e il numero dei lavoratori coinvolti nel *PEG* dello stesso anno, sul presupposto di aver conseguito nella scheda di performance individuale un punteggio non inferiore all'80%.

#### **CAPO IV – Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica all'interno della categoria**

##### **Art. 13**

##### **Progressione economica all'interno della categoria**

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria, di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente dal 1° gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto. Le parti concordano che il 1° anno di applicazione di tale istituto è il 2020.

2. L'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria avviene in maniera selettiva nei limiti delle risorse disponibili di parte stabile allo scopo destinate; accedono alla selezione per la formazione della graduatoria a livello di Ente i dipendenti che non hanno ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale nel triennio oggetto della valutazione; il dipendente deve avere conseguito un punteggio individuale di almeno 80 punti in ciascuno degli

anni oggetto di valutazione; inoltre, il dipendente deve avere una permanenza minima nella posizione economica in godimento di almeno trentasei mesi al 1 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto.

3. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in relazione alle risultanze della valutazione comparata della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, e del curriculum:

A. la valutazione comparata triennale della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, si ottiene comparando le valutazioni annuali del singolo dipendente con la media del settore di appartenenza, rapportata alla media dell'Ente; questo determina una valutazione comparata annuale che determina la media finale comparata del triennio. Il procedimento sopra descritto si effettua calcolando annualmente la media dell'ente, data dalla somma delle singole valutazioni delle performance diviso per il numero delle unità di personale; e successivamente calcolando la media annuale di ogni settore utilizzando il medesimo procedimento per il calcolo della media dell'ente. Il confronto determina uno scarto, positivo o negativo, tra la media dell'ente e quella del settore. Lo scarto del settore, sommato algebricamente al valore della valutazione della performance del singolo dipendente, perequando rendendo ciascuna valutazione comparabile a tutte le altre; in tale ponderazione rientra anche la valutazione dell'unica P.O. presente.

A. il punteggio del curriculum è costituito dalla somma di due elementi: 1) un punteggio fisso di 2 punti per la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione effettuata da tutto il personale dipendente; 2) un valore di permanenza nella posizione economica attualmente in godimento corrispondente ad un punto per ogni anno di permanenza nella posizione economica per un massimo di 18 punti;

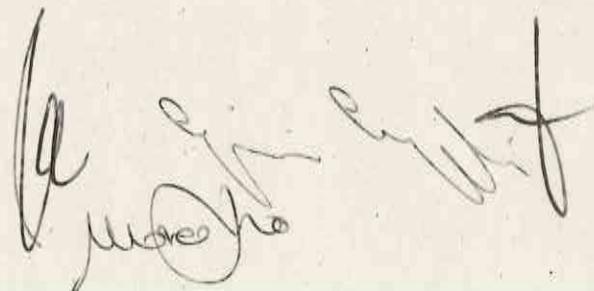
B. la graduatoria finale è il risultato della somma dei punteggi di cui alle lettere A) e B).

4. Per il personale dipendente assunto presso l'Unione dei Comuni Terre del Retrone mediante l'istituto della mobilità si conviene che l'accesso alla progressione avviene dopo una permanenza minima nell'ente di dodici mesi alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto. Per la valutazione del curriculum sono conteggiati i periodi di permanenza nella posizione economica in godimento anche dell'ente di provenienza.

5. In caso di pluralità di titolari di posizione organizzativa presenti nell'ente nell'anno di riferimento, l'attribuzione della progressione economica a questi avviene sulla base di una graduatoria unica separata formulata dal Nucleo Indipendente di Valutazione. In ogni caso, una sola unità di personale titolare di posizione organizzativa può accedere nell'anno di riferimento alla progressione economica all'interno della categoria. Si applicano i criteri del presente accordo escluso quanto previsto per la comparazione della valutazione.

6. L'assegnazione alla posizione economica superiore è attribuita ai primi classificati della graduatoria comparata triennale. Nel caso di parità di punteggio, è preferito il candidato con la maggiore anzianità nella posizione economica, e nel caso di ulteriore parità al più anziano di servizio nella categoria, o ulteriormente al più anziano di servizio nella Pubblica Amministrazione e, infine, al più anziano di età.

7. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al citato art. 16 del CCNL del 21.05.2018.



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

### **Art. 14 Principi generali**

1. Per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui al presente Capo sono definite le seguenti condizioni:

a) 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;

d) la medesima 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;

e) il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, con l'accordo relativo alla parte economica annuale del CCI;

f) tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza, sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni specificate nei successivi articoli;

g) tutte le disposizioni riportate nel presente Capo si applicano dal 1 gennaio 2019, salvo che sia diversamente disposto nell'accordo economico.

### **Art. 15 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra elencate, la cui causale deve essere nettamente diversa, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

#### **3.a. Attività a rischio:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio, il personale destinatario e il compenso giornaliero, come 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;
- l'indennità spetta al personale esposto in via continuativa e diretta alle suddette situazioni potenzialmente lesive della salute del lavoratore, cui compete un'indennità giornaliera per le sole giornate nelle quali il dipendente è stato effettivamente esposto alle suddette situazioni;
- il personale destinatario sarà individuato con l'accordo relativo alla parte economica annuale del CCI o con specifica individuazione da parte dei titolari di Posizione Organizzativa;

- il compenso giornaliero spettante per detta causale è determinato in € 1,50;

### 3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ...) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- svolgimento di mansioni che, per esigenze di funzionalità dei servizi, è reso in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, con esposizione continuativa rispetto agli altri prestatori di lavoro;
- svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
- il personale destinatario sarà individuato con l'accordo relativo alla parte economica annuale del CCI o con specifica individuazione da parte dei titolari di Posizione Organizzativa;
- il compenso giornaliero spettante per detta causale è determinato in € 1,25.

### 3.c. Maneggio valori:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

L'importo della indennità viene calcolato in proporzione al valore mensile di denaro maneggiato, e in base ai giorni di effettivo maneggio, e su presentazione di rendiconto annuale da parte del Responsabile del servizio:

Valori mensili maneggiati	Importo di indennità giornaliera
Fino a 1.000,00 euro	€ 1,00
Fino a 3.000,00 euro	€ 1,50
Oltre 3.000,00 euro	€ 2,00

### Art. 16

#### **Maggiorazione oraria (art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000)**

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria il cui valore è stabilito dal comma 1 dell'art. 24 del CCNL del 14.09.2000.

### Art. 17

#### **Indennità di turno del personale della Polizia Locale (artt. 23 e 68, comma 2, del CCNL)**

1. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dall'art. 23, comma 5, del CCNL.

### Art. 18

## **Indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale (art. 56-quinquies, del CCNL)**

1. L'indennità in questione compete al personale della Polizia Locale di categoria C e D non titolare di posizione organizzativa, che in via continuativa effettua la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. E' da intendersi servizio esterno di vigilanza quello reso in servizi di vigilanza in strada (parere ARAN n. 17583 del 16.11.2018).
3. E' da intendersi servizio reso in via continuativa quello prestato da personale della Polizia Locale che, continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza in strada (parere ARAN n. 17583 del 16.11.2018).
4. La misura dell'indennità viene definita in € 2,00 giornalieri, ed è corrisposta per le sole giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
5. L'erogazione dell'indennità al personale avente diritto avverrà sulla base dei dati forniti dal Comandante dell'Unione dei Comuni Terre del Reppone, che provvede all'accertamento delle modalità di prestazione del servizio, secondo quanto indicato nei precedenti commi.

### **Art. 19**

#### **Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2016-2018):**

Per una migliore valutazione dello specifico obiettivo di produttività, si richiamano:

- le parti essenziali del testo dell'articolo: *"Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.*
- *L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.*

L'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito da parte del personale della polizia locale si caratterizza per l'esercizio di incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale di particolare importanza e complessità. I gradi della polizia locale risultano disciplinati dalla d.g.r. Veneto n. 2689/2004 e ss.mm.ii.. A tali provvedimenti deve farsi pertanto specifico riferimento ai fini del presente titolo.

La locuzione "compiti di responsabilità connessi al grado rivestito" può anche coincidere con la "responsabilità del procedimento" quando la medesima assume un indice di particolare complessità o gravosità in termini di numero di procedimenti da istruirsi, tenuto conto delle criticità che interessano la peculiare dimensione istituzionale dell'attuale Unione dei Comuni Terre del Reppone, e la attuale dotazione di personale di polizia locale assegnato all'Ente stesso

La locuzione "compiti di responsabilità connessi al grado rivestito" dovrà tenere conto altresì della categoria di appartenenza visto che le mansioni per contratto si differenziano tra la categoria C e la D e conseguentemente l'esercizio di compiti di responsabilità richiedibili, oltre al contenuto di cui all'art. 6, allegato a), della citata dgrv, che recita: "i distintivi di grado individuano l'appartenenza al grado medesimo e rappresentano il rango gerarchico nella polizia locale di chi li indossa, hanno una funzione simbolica e non incidono direttamente sullo stato giuridico ed economico del dipendente".

In riferimento a quanto previsto dall'art. 56-sexies del CCNL, si elencano di seguito requisiti ed indicatori per l'individuazione delle particolari e specifiche responsabilità connesse al grado rivestito che possono caratterizzare alcune e non la generalità delle posizioni di lavoro della categoria C e della categoria D non titolari degli incarichi di cui all'art. 13 e seguenti del CCNL legittimanti l'attribuzione dei compensi in parola.

Le indennità di cui al presente articolo, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità correlate al grado rivestito, sono riconoscibili al solo personale di categoria C e D a tempo indeterminato appartenente alla polizia locale.

L'organizzazione interna dell'Ente Unione dei Comuni Terre del Retrone, che, al netto delle P.O. e di altri incarichi, prevede il numero di 5 dipendenti aventi diritto (dei quali n. 1 vicecomandante e n. 4 Vice Istruttori;

Al fine di razionalizzare l'impiego delle risorse disponibili del Fondo, le Parti concordano nel temperare le varie voci, attribuendo all'indennità di funzione i seguenti valori connessi al Grado ed alla complessità dell'Incarico:

- Vice Comandante € 2.000,00; Vicario del Comandante e Responsabile Ufficio P.G.;
- Vice Istruttore € 2.000,00; Responsabile Ufficio Verbali;
- Vice Istruttore € 2.000,00; Responsabile Adeguamento sistemi informatizzati modulistica; aggiornamento professionale;
- Vice Istruttore € 2.000,00; Responsabile Servizi esterni;
- Vice Istruttore € 2.000,00; Responsabile Ufficio Infortunistica;

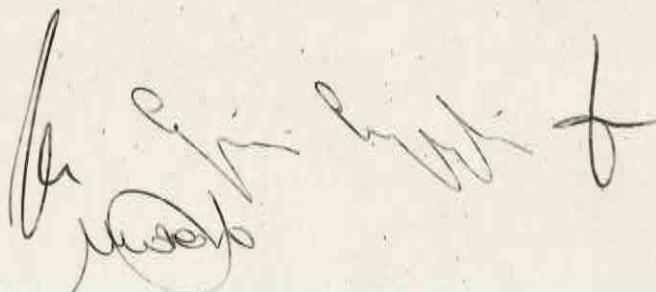
In tal modo viene prevista una somma massima in caso di nomina delle suddette figure nella parte variabile del Fondo di € 10.000,00.

La responsabilità connessa al grado rivestito può essere riconosciuta solo da atto formale adottato dal dirigente competente.

Indennità di funzione per il "Vice Comandante" e per il ruolo degli ufficiali "Vice Istruttore"

Il ruolo degli ufficiali di cat. D - non comandante -, ai sensi e per gli effetti della d.g.r. Veneto n. 2689/2004 e ss.mm.ii, e del ruolo dei Vice Istruttori di cat. C comprendono i seguenti gradi in ordine crescente di importanza:

➤ Vice Comandante

A handwritten signature in black ink is written over a circular official stamp. The signature is cursive and appears to be 'Luca...'. The stamp is partially obscured by the signature.

## ➤ Vice Istruttore

Il corpo di Polizia Locale dell'Ente Unione Terre del Reirone dispone di ufficiali, ad esclusione del comandante dirigente, che montano il grado di vice Comandante e Vice Istruttore. Il grado di Comandante/Commissario è attualmente ricoperto da ufficiale incaricato di posizione organizzativa. L'indennità di funzione può quindi essere corrisposta ai gradi di vicecomandante, e vice istruttore, ad esclusione degli ufficiali titolari di incarico della PO, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 21/05/2018.

I requisiti e gli indicatori per l'individuazione delle posizioni lavorative che implicano particolari responsabilità connesse al grado di ufficiale ascrivibili al personale di categoria D e C non titolari di uno degli incarichi di cui agli artt. 13 e seguenti del CCNL 21/05/2018 sono i seguenti:

- 1 Affidamento della Responsabilità di procedimenti e/o attività particolarmente complesse da definire nell'incarico affidato; a tal fine si considerano, particolarmente complessi i procedimenti e/o attività di particolare "spessore" con contenuti significativi e qualificanti, connotati in modo alternativo e/o congiunto da:
  - a. Conoscenze tecnico normative elevate ed altamente specialistiche caratterizzate da continua necessità di aggiornamento;
  - b. Innovatività e/o trasversalità dei procedimenti e/o delle funzioni svolte che coinvolgono più uffici comunali o più organi dell'ente o comunque più soggetti istituzionalmente rilevanti con frequenza di rapporti e grado elevato di autonomia comportante anche attività di coordinamento e/o la conoscenza dei processi esterni alla propria struttura e/o la partecipazione a commissioni comunali;
  - c. Correlazione diretta tra le attività attese e il conseguimento di obiettivi definiti strategici nel Piano esecutivo di gestione;
  - d. Elevata autonomia decisionale nella conduzione dei procedimenti e delle attività affidati, nell'ambito di direttive date molto ampie e non particolareggiate, che possono implicare anche l'individuazione della soluzione in un range di possibili alternative non limitato;
  - e. Studio ed analisi delle criticità attinenti la mobilità e la viabilità urbana ed elaborazione di proposte e soluzioni all'amministrazione comunale;
  - f. Assenza nell'ambito del comando di analoghe conoscenze specialistiche fatta salva la dirigenza;
  - g. Svolgimento di indagini di polizia giudiziaria di particolare complessità.
- 2 Affidamento di specifiche responsabilità di procedimenti e/o attività particolarmente complesse riguardanti la gestione tecnico – amministrativa – operativa del sistema di videosorveglianza e targa system cittadino; la vigilanza sul corretto funzionamento ed osservanza del decalogo del garante della privacy; i rapporti con le altre forze di polizia sul territorio per lo scambio di informazioni collegate al sistema di videosorveglianza.

## **CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

### **Art. 20**

#### **Previdenza integrativa per il personale di Polizia Locale (art. 56–*quater* del CCNL)**

1. Si richiama il verbale pervenuto al protocollo dell'Unione al n. 1739 del 04.05.2017, per la costituzione del Comitato di Gestione per la previdenza integrativa del personale di

Polizia Locale, il cui regolamento è stato approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 12 del 04.05.2017.

2. Con deliberazione di Giunta n. 2 del 08.01.2019 l'importo per l'anno 2019 è stato determinato in € 10.500,00 con una quota pro capite risultante dal rapporto tra somma destinata e personale in servizio di ruolo.
3. L'art. 56-quater del CCNL prevede che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata, ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. C) e 5, del Codice della strada destinati a finalità previdenziali, siano destinati al fondo previdenza Perseo-Sirio, facendo salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione, eventualmente già intervenuta, a diverse forme pensionistiche individuali.
4. La quota pro-capite annuale sarà versata nella posizione individuale nel fondo Perseo-Sirio, all'inizio dell'anno successivo, dopo la verifica dell'appartenenza al servizio di Polizia Locale e alla presenza in servizio al 1° gennaio dell'anno di competenza.

## **CAPO VII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

### **Art. 21**

#### **Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. Conformemente a quanto previsto dal combinato disposto degli articoli 7, comma 4, lett. v), e 15, comma 4, del CCNL, alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 20% e non superiore al 30% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dalla struttura dell'Ente Unione dei Comuni Terre del Reprone.

2. Tali percentuali sono finalizzate a rendere gli incaricati di posizione organizzativa maggiormente orientati al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione, rendendoli pienamente consapevoli e motivati alla copertura del loro ruolo professionale e strategico.

3. La quota di retribuzione di risultato attribuibile a ciascuna posizione organizzativa non può comunque eccedere il 30% della retribuzione di posizione.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di valutazione, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nel tempo vigente.

4. La valutazione positiva dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato fino al massimo determinato in sede di assegnazione degli obiettivi.

## **Capo VII – Disposizioni finali**

### **Art. 22**

#### **Lavoro straordinario**

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è determinato in € 4.325,33.

**Art. 23**  
**Servizi minimi essenziali**

1. Sono definiti, con la tabella sottostante, i servizi minimi essenziali da assicurare in caso di sciopero del personale dipendente:

SERVIZIO	N. UNITA'	ATTIVITA' GARANTITA
<b>polizia locale</b>	3 dipendenti per 3 turni massimi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Attività richiesta dall'autorità giudiziaria</li><li>• Trattamenti sanitari obbligatori</li><li>• Infortunistica stradale</li><li>• Pronto intervento</li><li>• Attività centrale operativa</li><li>• Attività ispettive o d'indagine d'iniziativa</li></ul>

**Art. 24**  
**Economie del fondo**

1. Le parti concordano che tutte le eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali saranno così destinate:

- le economie di cui al fondo per lavoro straordinario e alla parte stabile del fondo vanno ad incrementare le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo;
- le economie relative alla parte variabile finanziate con le risorse di cui all'art. 67, commi 4 e 5, lett. b), del CCNL del 21.05.2018 costituiscono economie di bilancio.

**Allegato A - Costituzione del fondo salario accessorio**

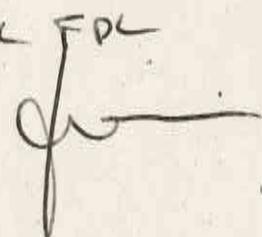
**Allegato B - Ipotesi di utilizzo**

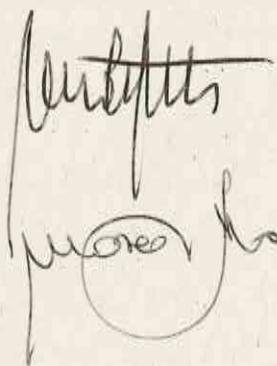
Letto, confermato e sottoscritto.

Creazzo, 31.12.2019

La Delegazione di parte sindacale

La Delegazione di parte datoriale

  
UIL FDL  




Allegato "A" al CCDI triennio 2019-2021 e annualità economica 2019

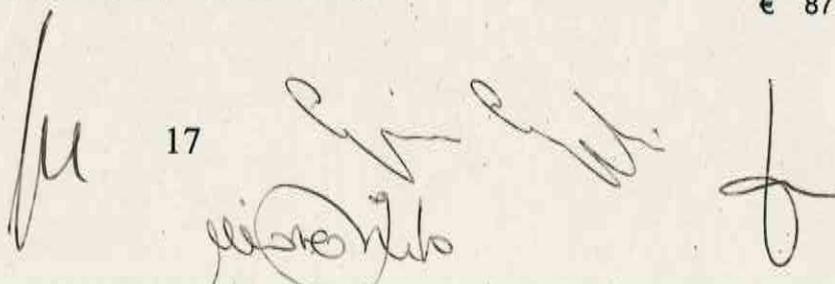
## COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

<b>Art. 67 c. 1 - Unico importo consolidato delle risorse stabili anno 2017</b>			
Importo risorse stabili originariamente trasferito dai Comuni partecipanti all'Unione	€ 32.352,82		
<b>TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017</b>	<b>€ 32.352,82</b>		<b>€ 32.352,82</b>
<b>art. 67 comma 2 - Risorse stabili soggette al limite</b>			
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA" - ART. 67 COMMA 2 LETT. C)	0		
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>€ 32.352,82</b>		
<b>art. 67 comma 2 - Risorse stabili escluse dal limite</b>			
INCREMENTO ART.67 COMMA 2 LETT.A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICH.CONG. N. 5	€ 1.248,00		
DIFFERENZIALI PROFESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETT. B) DICH.CONG. 5 A REGIME	€ 1.009,00		
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>€ 2.257,00</b>		<b>€ 2.257,00</b>
<b>Art. 67 c. 3 - Parte variabile</b>			
<b>Risorse variabili soggette al limite -</b>			
Importo risorse variabili originariamente trasferito dai Comuni partecipanti all'Unione	€ 36.327,89		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67, C.3, LETT. C) ICI	€ -		
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67, C.3, LETT. D)	€ -		
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67, C. 3 LETT. F)			
1,2%MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67, C.3 LETT. H)			
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67, C.3 LETT. I)	€ 14.642,00		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>€ 50.969,89</b>		<b>€ 50.969,89</b>
<b>Risorse variabili non soggette al limite -</b>			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68, C. 1, SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART.67 COMMA 1 E COMMA 2)	€ -		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO DELL'ANNO 2018 CONFLUITE - ART. 67, C. 3, LETT. E)	€ 1.526,19		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67, C. 3, LETT. B) CORTE DEI CONTI SEZ. AUTONOMIE N. 34/2016	€ -		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67, C.3, LETT. C) PROGETTAZIONI INTERNE D. LGS. 163/2006			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67, C.3, LETT. C) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D. LG. 50/2016 (DAL 2018)	€ -		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67, C.3, LETT. C) AVVOCATURA INTERNA	€ -		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>€ 1.526,19</b>		<b>€ 1.526,19</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019</b>	<b>€ 87.105,90</b>		
DI CUI TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€ 83.322,71		
DI CUI TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 3.783,19		
LIMITE FONDO 2019 (al netto voci escluse)	€ 83.322,71		
<b>Decurtazioni</b>			
TOTALE DECURTAZIONI	€ -		€ -

**SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

€ 87.105,90

17



**IPOSTESI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE  
ANNO 2019**

Progressioni orizzontali	€ 17.532,00
Indennità di comparto	€ 6.818,18
Indennità di turno feriale	€ 18.578,18
Indennità di turno notturno o festivo	€ 3.578,18
magg.lavoro agg.vo per lavoro prestato di domenica	€ 377,45
Indennità servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 2016-2018	€ 4.142,00
previdenza complementare art. 56-quater del CCNL 2016-2018	€ 10.500,00
Indennità specifica resp.tà da giugno 2019 art. 56-sexies CCNL 2016-2018	€ 4.700,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 66.226,00</b>
totale risorse 2019	€ 87.105,90
utilizzo risorse	€ 66.226,00
totale da impegnare	€ 20.879,90
<b>totale da destinare</b>	<b>€ 20.879,90</b>