COMUNE DI QUARTO D'ALTINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte normativa

2019-2020-2021

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI

La delegazione trattante è così costituita:

Delegazione trattante di parte pubblica:

- il Segretario Generale, con funzioni di Presidente, Dott. Claudio Pontini
- la Responsabile dell'AREA ECONOMICA, Rosanna Carrettin;
- la Responsabile dell'AREA AMMINISTRATIVA, Laura Bravin
- il Responsabile dell'AREA TECNICA, Gianmaria Barbieri
- il Responsabile della POLIZIA LOCALE, Fabrizio Milanello
- il Responsabile dell'AREA PROMOZIONE E ISTRUZIONE, Nicola Spigariol

Delegazione trattante di parte sindacale:

- per le RR.SS.UU. aziendali:
  Dott.ssa Annita Libralato
  Dott.ssa Maddalena Gasparini,
  Arch. Christiano Zennaro
  Dott. Brizio Ranieri

- per le OO.SS territoriali:
  il dirigente sindacale Giovanni Zennaro per U.I.L. - FLP Venezia;
  il dirigente sindacale Carlo Alzetta ;
  la dirigente sindacale Franca Vanto per C.G.I.L. – FLFP Veneto.

L'anno duemiladiciannove (2019), il giorno otto (8) del mese di Maggio (05), presso il Comune di Quarto d'Altino, si è riunita la sopradescritta delegazione trattante per la sottoscrizione dell'allegata ipotesi di C.C.D.I. Parte NORMATIVA anni 2019-2020-2021.

Le parti:

- richiamato il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 21.10.2016 ;
- vista la deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 27 Febbraio 2019 "Costituzione del fondo 2019. Linee di Indirizzo per la contrattazione"
- vista la deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 22 Maggio 2019 " Autorizzazione alla parte pubblica di siglare il contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2019-2020-2021;

CONVENGONO

ART. 1 DEFINIZIONE DEL CCDI

La Delegazione Trattante di parte Pubblica e la Delegazione Trattante di parte sindacale danno atto che il contratto collettivo decentrato integrativo è quello risultante dal prospetto allegato 1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), si applica a tutto il personale dell'Amministrazione del Comune di Quarto d'Altino.

L'allegato 2 "PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BANCA DELLE ORE" di cui all' art. 28 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 2019/2021 costituisce parte integrante della presente ACCORDO.

Letto, confermato e sottoscritto

PER LA PARTE PUBBLICA

Il Segretario comunale - Presidente
Dott. Claudio Pontini

in data 11/06/2019

La Responsabile dell'AREA ECONOMICA
Rag. Rosanna Carrettin

in data 12/06/2019

La Responsabile dell'AREA AMMINISTRATIVA
Laura Bravin

in data 12 Giugno 2019

Il Responsabile dell'AREA TECNICA - Componente
Arch. Gianmaria Barbieri

in data

Il Responsabile del Servizio Polizia Locale - Componente
Rag. Fabrizio Milanello

in data

Il Responsabile dell'AREA PROMOZIONE E ISTRUZIONE
Dott. Nicola Spigariol

in data 12/06/2019

PER LA PARTE SINDACALE

R.S.U. Aziendale:

Gasparini Maddalena — *in data*

Annita Libralato — *in data* 12/06/2019

Zennaro Christiano — *in data* 12/06/2019

Brizio Ranieri — *in data* 12/06/2019

OO. SS. Territoriali

CGIL - Franca Vanto — *in data*

CISL – Carlo Alzetta — *in data*

UIL – Giovanni Zennaro — *in data* 12.06.2019

Quarto D'Altino

CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2019 –2021

INDICE

Sommario

INDICE 2
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI 4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza 4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto 4
Art. 3 - Interpretazione autentica 4
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI 5
Art. 4 - Obiettivi e strumenti 5
Art. 5 - Assemblee sindacali 6
Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali 7
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 8
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA' 8
Art. 7 - Fondo risorse decentrate: costituzione (art. 67 CCNL) 8
Art. 8 - Utilizzo del fondo risorse decentrate 8
(art. 7 comma 4 e art. 68) 8
CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE 9
Art. 9 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4 lett. a) 9
Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7 coma 4 lett. b) e art 68 comma 2 lett.a)) 11
Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7 coma 4 lett. b) e art 68 comma 2 lett.a)) 13
Art. 12 - Differenziazione del premio individuale 14
CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 15
Art. 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa 15
(art. 7 comma 4 lett j) u) e v)) 15
CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 16
Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (art. 7 comma 4 lett. c)) 16
CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO 18
Art. 15 - Principi generali 18
Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lett. d) e art. 70 bis) 19
Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e) e art. 56 quinquies) 21
Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70 quinquies comma 1)) 22
Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità 24
(art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70 quinquies comma 2)) 24
Art. 20 Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w) e art. 56 sexies) 24
Art. 21 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g)) 25
Art. 22 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k)) 27
Art. 23 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater) 27
TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI L'ORARIO DI LAVORO, LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE 27

Art. 24 - Elevazioni limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l)) 27
Art. 25 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro(art. 7, comma 4, lett. m)) 28
Art. 26 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n)) 28
Art. 27 - Banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o)) 28
Art. 28 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 7, comma 4, lett. p)) 29
Art. 29 Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q)) 30
Art. 30 Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art.7, comma 4, lett. r)) 30
Art. 31 Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s)) 30
Art. 32 Innovazioni tecnologiche – riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (art. 7, comma 4, lett. t)) 30
Art. 33 Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h)) 31
Art. 34 Ferie e riposi solidali (art. 30) 31
Art. 35 Formazione (art. 49-ter) 32
TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI 35
Art. 36 Disposizione finale 35

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale, di qualifica non dirigenziale, dipendente dell'Amministrazione di Quarto D'Altino con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Gli effetti del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale firmataria del presente CCDI potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle parti deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

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 degli enti, in materia di organizzazione o

4. aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

   a) informazione;

   b) confronto;

   c) organismi paritetici di partecipazione.

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

6. 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 21.05.2018.

7. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 5 - 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 Risorse Umane con tre giorni di calendario consecutivi, di preavviso rispetto alla data individuata.

3. I Responsabili di Area trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.

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 Responsabile di Area.

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. A tal fine le parti concordano che ai tavoli tecnici possano partecipare lavoratori e/o lavoratrici con competenze specifiche rispetto al tema trattato, e su espressione della parte pubblica, personale interno all'organizzazione.

Art. 6 - 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 Ccnl 21/05/2018.
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. L'amministrazione informa periodicamente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.
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, 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.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 - Fondo risorse decentrate: costituzione (art. 67 CCNL)

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione che procederà applicando i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Del provvedimento viene data informazione alla parte sindacale.
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 67, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'Ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Nel caso l'Ente intendesse aumentare il valore delle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura...) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. (art.7 comma 4 lett. u)-

Art. 8 - Utilizzo del fondo risorse decentrate

(art. 7 comma 4 e art. 68)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
   a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
   b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale
   c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL

d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000

e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL

f) indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL

g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL

h) compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL

i) progressioni economiche.

2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 9 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4 lett. a)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8 secondo i seguenti criteri:

   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

   b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e

razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

e) attribuzione selettiva di una quota non superiore al 70 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;

f) attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 30% delle risorse destinate al premio correlato alla performance performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale, con le modalità previste al successivo articolo 12;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

e) il sistema di valutazione è unico è si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (art. 7 coma 4 lett. b) e art 68 comma 2 lett.a))

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,30, per la C a 1,50 e per la D a 1,65.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni nel corso dell'anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
   a) congedo ordinario;
   b) permessi sostitutivi delle festività soppresse;
   c) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
   d) assenze dovute a congedo di maternità o paternità (ex astensione obbligatoria), tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
   e) permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
   f) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
   g) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
   h) congedi per le donne vittime di violenze;
   i) permessi sindacali retribuiti;
   j) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.);

k) permessi per donazione sangue e midollo osseo.

5. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa. La valutazione della performance organizzativa parte dalla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di Area (derivanti dal PEG/PDO dell'Ente) di appartenenza del personale dipendente o dell'intero Ente. Si andrà a calcolare la Percentuale di realizzazione degli obiettivi dei Peg/Pdo (considerando raggiunti gli obiettivi che raggiungono almeno l'85-90% dei propri indicatori), secondo la tabella del successivo art. 13.

   Organizzativa espresso in una percentuale di sintesi.

   Il premio associato alla performance organizzativa sarà erogato secondo lo schema seguente:

Fasce di risultato della Performance organizzativa	**Percentuale di erogazione del fondo associato alla Performance organizzativa**
Da 0 a 59%	0 %
Da 60% a 70%	70%
Da 71% a 80%	80%
Da 81% a 90%	90%
Da 91% a 100%	100%

   Una volta determinata la quota complessiva della performance organizzativa da distribuire, la quota individuale erogabile verrà distribuita secondo lo schema previsto nella parte 2 dell'Allegato tecnico del sistema di valutazione.

   Potranno concorrere al premio collegato alla performance organizzativa i dipendenti che otterranno la valutazione almeno in fascia C – adeguato al ruolo – secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

6. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Qualora gli obiettivi non siano stati raggiunti o definiti, la quota di premio in oggetto non sarà erogata con le modalità del presente

articolo, bensì andrà ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.

Art. 11 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale (art. 7 coma 4 lett. b) e art 68 comma 2 lett.a))

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria B l'indice è pari a 1,30, per la C a 1,50 e per la D a 1,65.
2. Non concorre alla ripartizione di detta quota il personale a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni nel corso dell'anno.
3. Non concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato con periodo lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario, nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
   a) congedo ordinario;
   b) permessi sostitutivi delle festività soppresse;
   c) assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
   d) assenze dovute a congedo di maternità o paternità (ex astensione obbligatoria), tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
   e) permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33;
   f) assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
   g) riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
   h) congedi per le donne vittime di violenze;
   i) permessi sindacali retribuiti;
   j) i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo

parentale, ecc.);

k) permessi per donazione sangue e midollo osseo.

5. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun Responsabile di Area e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

6. Una volta determinata la quota complessiva della performance individuale da distribuire, la quota individuale erogabile verrà distribuita secondo lo schema previsto dalla tabella del successivo art. 13.

Art. 12 - Differenziazione del premio individuale

1. Al 5% dei dipendenti di ciascuna Area, con arrotondamento all'unità superiore e con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, che conseguano annualmente la valutazione più elevata, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

2. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna Area, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.

3. La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

   a) definire in sede di contrattazione integrativa decentrata quante risorse si destinano alla performance individuale;

   b) stabilire un budget di queste risorse da destinare a maggiorazione del premio individuale;

   c) procedere alla valutazione del personale;

   d) valorizzazione della media dei premi retribuiti;

   e) individuazione della maggiorazione del 30%;

   f) attribuzione al personale che ha le valutazioni più alte, del premio maggiorato.

4. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto al comma 3 del successivo art. 22 ad oggetto "Compensi previsti da particolari disposizioni di legge".

CAPO III - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 13 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

(art. 7 comma 4 lett j) u) e v))

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
   a) Istituzione di più fasce di valutazione;
   b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
   c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
3. Suddiviso l'importo complessivo del risultato in misura uguale tra tutte le posizioni organizzative, si prevede una correlazione tra le fasce di valutazione e il valore economico della retribuzione di risultato come da schema sotto riportato:

Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa		Alta	
Fasce di valutazione del sistema di valutazione:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampliamente le aspettative del ruolo
Punteggi in trentesimi	0-59	60-70	71-80	81-90	91-100
% Premio individuale	0	70%	80%	90%	100%

4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad *interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione

di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad *interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'Ente.

5. L'ammontare economico complessivo destinato al fondo per le posizioni organizzative, fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017, non può superare il valore economico dell'anno 2016.
6. **Le somme residuali non erogate confluiscono nel fondo della performance organizzativa e della performance individuale.**

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 14 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (art. 7 comma 4 lett. c))

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente al 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. In sede di accordo annuale di cui all'art. 1, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno trentasei mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, calcolati con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, nonché possedere i seguenti requisiti disciplinati dal sistema di valutazione:
   a) il dipendente dovrà avere un punteggio in trentesimi di almeno **18**/30;
   b) il fattore 4 del sistema di valutazione (Competenza professionale) diventa centrale ai fini della gestione delle progressioni orizzontali; la progressione orizzontale rappresenta infatti sviluppo di professionalità e competenza a parità di inquadramento contrattuale, e perciò si basa sulla evoluzione delle conoscenze e capacità tecniche. Per questa ragione il dipendente interessato, per poter effettuare la progressione orizzontale, dovrà avere un punteggio di almeno **18**/30.
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto

tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno **dodici mesi di** servizio presso l'Ente, calcolati con riferimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria. Pertanto nell'Ente si avranno le seguenti graduatorie: cat. B, C, D..

6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. I criteri sono i seguenti:

   - incidenza della valutazione max punti 60
   - incidenza esperienza maturata max-punti 40

   La media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente sarà valutata attribuendo il seguente punteggio:

   - da un minimo di 0 punti, per una valutazione media pari a **18**/30 (ovvero i 3/% del punteggio massimo raggiungibile) **per la prima applicazione riferita all'anno 2018 ed a 60 /100 dall'anno 2019 in poi**, ad un massimo di 60 punti per una valutazione media pari a 30/30 **per la prima applicazione riferita all'anno 2018 ed a 100/100 dall'anno 2019 in poi**.

     Ove vi siano sistemi di valutazione diversi, i valori attribuiti ai dipendenti appartenenti alla stessa categoria andranno normalizzati attraverso un processo di standardizzazione, al fine di garantire parità di trattamento.

   Per esperienza maturata (anzianità di servizio) si intendono le capacità acquisite e la crescita professionale dimostrata nel periodo di permanenza sulla precedente posizione economica acquisita. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti **4** per ogni anno di permanenza nella posizione economica, per un massimo di 10 anni

7. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. A tal fine l'Ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente ed in ulteriore subordine il più giovane anziano di età.
9. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 15 - Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
3. 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatta salva diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. 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 agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lett. d) e art. 70 bis)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

   a) DISAGIATE: **attività connotate da particolare disagio conseguente alla improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative con articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla particolare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni**;

   b) ESPOSTE A RISCHI: **connotate dallo svolgimento di prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale**;

   c) IMPLICANTI IL MANEGGIO DI VALORI: **attività continutativa comportante maneggio di valori di cassa**.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti:

   a) **Per il DISAGIO:** Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività lavorative prestate al di fuori del normale orario di lavoro in caso di "chiamata" straordinaria effettuata dal Responsabile per interventi a cui si debba far fronte con estrema urgenza (Servizi manutentivi – polizia mortuaria – stato civile).

   b) Per il RISCHIO:

   - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
   - **verifiche/ispezioni di strade dissestate e/o fabbricati pericolanti, interventi in presenza di calamità naturali o eventi straordinari, verifiche/ispezioni siti inquinati;**
   - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
   - esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio

comunale.

3. A specificazione di quanto previsto al precedente comma 1, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene **con cedenza trimestrale**, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.

4. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 13, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti **rientranti nei seguenti profili professionali: operaio, messo notificatore, istruttore tecnico, esposti a rischio come da dichiarazione del Responsabile di Area.**

   Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene **con cadenza trimestrale annualmente,** sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.

6. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

   Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

   Il personale con funzioni di agente contabile viene suddiviso in tre fasce a seconda dei valori maneggiati:

   a) media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 100,00

   b) media mensile di valori maneggiati compresi tra € 100,00 ed € 1.000,00:

   c) media mensile di valori maneggiati oltre € 1.000,00

   E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del

Responsabile di Area.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e da altri valori maneggiati dagli stessi;
- dalla certificazione del competente Responsabile di Area che attesta i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.

7. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

a) personale esposto a disagio € 10,00/giorno

b) personale esposto a rischio € **1,50**/giorno

c) personale con funzioni di agente contabile:

- media mensile di valori maneggiati < € 100,00 € 1,00/giorno
- media mensile di valori maneggiati tra € 100,00 ed € 1.000,00 € 1,20/giorno
- media mensile di valori maneggiati > € 1.000,00 € 1,55/giorno

In ogni caso la somma complessiva giornaliera erogabile non può superare l'importo di euro 10,00.

Art. 17 - Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e) e art. 56 quinquies)

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a € **1,00**.
2. Per svolgimento in via ordinaria e continuativa si intende che la prestazione lavorativa debba avvenire in ambiente esterno ~~per l'intero orario~~ giornaliero una percentuale superiore al 50% dell'orario giornaliero di servizio.
3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, in quanto rendono in via continuativa la propria ordinaria prestazione lavorativa giornaliera in servizi esterni di vigilanza, sarà effettuata dal Responsabili dell'Area Vigilanza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene **con cadenza trimestrale,** sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile

di Area.

5. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

6. L'indennità di cui al presenta articolo:

   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016 - 2018;

   b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

   c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

   d) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 17.

Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70 quinquies comma 1))

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 10, può essere riconosciuta una indennità di importo massimo non superiore a € 3000,00 annui lordi.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone l'individuazione, con apposito atto, a cura del Responsabile di Area dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

a) Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;

b) Responsabilità di coordinamento;

c) Responsabilità di programmazione;

d) Responsabilità di controllo della spesa e dell'entrata:

e) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione nell'ambito dei sistemi informativi;

f) Responsabilità di sistemi relazionali complessi e svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

4. Al fine dell'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, devono essere esercitate almeno due delle specifiche responsabilità di cui al comma precedente.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosî per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene annualmente a consuntivo, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente Responsabile di Area.

6. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella di cui all'articolo 20. In caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. In sede di contrattazione decentrata annuale le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
8. Ogni Responsabili di AREA in funzione del budget assegnato (espresso in percentuale sull'importo complessivo definito in sede di contrattazione) assegna gli incarichi di specifica responsabilità e ne definisce l'importo (come percentuale sull'importo totale, l'importo del singolo incarico verrà calcolato a seguito dell'approvazione del contratto decentrato integrativo relativo alla specifica annualità);
9. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 1 GENNAIO 2019

Art. 19 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70 quinquies comma 2))

1. Un'indennità di importo fino a € **350,00** annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 per compensare l'esercizio di:
   a) specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe;
   b) **i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addeti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;**
   c) **le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;**
   d) **funzioni di ufficiale giudizioario attribuite ai messi comunali;**
2. E'indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, successivamente alla maturazione del diritto. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (intendendosi per mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 1 GENNAIO 2019

Art. 20 Indennità di funzione (art. 7, comma 4, lett. w) e art. 56 sexies)

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato in categoria Ce D, che svolge compiti di responsabilità assegnati con atto formale, è riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'articolo 56 sexies del CCNL.
2. L'indennità di cui al comma precedente va parametrata al grado rivestito e alle connesse responsabilità, fermo restando il limite massimo di Euro 3000,00, tenuto conto del tipo di servizio espletato e del relativo grado di

autonomia, della complessità dei servizi stessi e della molteplicità delle relazioni conseguenti con autorità interne ed esterne.

3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorerre dalla data del conferimento dell'incarico.
4. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 1 GENNAIO 2019

Art. 21 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g))

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

   a) Art. 67 comma 3 lett .a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, si riferisce a:
      - proventi da sponsorizzazioni;
      - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
      - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

   b) art. 67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
      - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
      - incentivi per il recupero dell'evasione IMU (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018),ICI;
      - compensi ISTAT per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile di Area competente.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi ISTAT trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

1. **(*)** Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	**Riduzione quota compenso performance**
fino ad € 1.500,00	Nessuna riduzione
da € 1.501,00 a € 2.500,00	Riduzione del 15%,
da € 2.501,00 a € 3.500,00	Riduzione del 20%
da € 3.501,00 a € 4.500,00	Riduzione del 30%
oltre € 4.500,00	Riduzione del 40%

3. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

   a) dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. n. 141/2011.

La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato premio della performance (organizzativa e/o individuale), esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 22 - Indennità di reperibilità (art. 7, comma 4, lett. i) e k))

1. Presso il Comune di Quarto d'Altino è istituito il servizio di Reperibilità.
2. Con ri ferimento a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. i) e k), si stabilisce quanto segue:
   - L'indennità di reperibilità è fissata in 0,95 €/ora per turni di dodici ore feriali ed in 1,72 €/ora per turni festivi di 24 ore;
   - Nel caso di elevazione dei turni di reperibilità nel mese, i limiti stabiliti dall'articolo 24, comma 3, possono essere elevati secondo le esigenze dettate dal servizio stesso.

Art. 23 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater)

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
   a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
   b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b).

TITOLO III - DISPOSIZIONI INERENTI L'ORARIO DI LAVORO, LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 24 - Elevazioni limiti in materia di turni (art. 7, comma 4, lett. l))

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni né l'esigenza di aumentare il limite dei turni notturni effettuabili nel mese.
2. Le parti si riservano, dopo apposito confronto, modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 25 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro(art. 7, comma 4, lett. m))

L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, com specifico riferimento al d.lgs n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali e operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei serizi dell'Ente.

Per il miglioramento dell'ambinete di lavoro e del benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta l'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG , e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG e per avanzare proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 26 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 7, comma 4, lett. n))

Le parti si riservano, dopo apposito confronto in corrispondenza dei momenti annuali di esame del contratto decentrato integrativo, data la struttura del Comune e tenendo conto delle esigenze organizzative, la verifica delle condizioni per l'assegnazione e/o l'incremento della percentuale massima prevista dal comma 2 dell'art. 53 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 27 - Banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o))

Si rinvia all'apposito allegato n. "Protocollo d'intesa sulla banca delle ore".

Art. 28 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita (art. 7, comma 4, lett. p))

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base.
2. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
3. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere di norma recuperato nell'ambito del mese in cui è maturato. Il mancato recupero, nel mese successivo, darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio il Responsabile di Area può consentire un'ulteriore flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, fermo rimanendo il rispetto del debito orario giornaliero, non superiore ad altri 30' esclusivamente per la tutela delle seguenti situazioni:
    a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
    b) dipendenti che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
    c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 2016-2018;
    d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primaria o all'assistenza di familiari;
    e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

Art. 29 Orario multiperiodale (art. 7, comma 4, lett. q))

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la disciplina di specifico accordo.

Art. 30 Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale medio (art.7, comma 4, lett. r))

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la disciplina di specifico accordo.

Art. 31 Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s))

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 32 Innovazioni tecnologiche – riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità (art. 7, comma 4, lett. t))

1. Data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei

momenti annuali di verifica del contratto decentrato di cui al precedente art. 2.

Art. 33 Welfare integrativo (art. 7, comma 4, lett. h))

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

Art. 34 Ferie e riposi solidali (art. 30)

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a. le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del

D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b. le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 35 Formazione (art. 49-ter)

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle

competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Le parti si riservano, in sede di confronto, di formulare proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. In sede di confronto:

    a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

    b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

    c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche

iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCDI, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 36 Disposizione finale

1. Il presente contratto sostituisce il previgente CCDI ad eccezione dei seguenti istituti che si confermano:

   1. D.G.C. n. 181 di data 11.06.1999 "Recepimento accordo sindacale su regolamentazione modalità controllo delle presenze a mezzo tessera magnetica" in materia di flessibilità dell'orario;
   2. D.G.C. n. 234 di data 21.11.2003 "Approvazione nuovo Regolamento comunale sul servizio mensa per i dipendenti del Comune di Quarto D'Altino" in materia di servizio mensa per i dipendenti;
   3. D.G.C. n. 21 di data 28.02.2013 "Modifiche della disciplina della pausa pranzo e del servizio mensa per i dipendenti comunali" in materia di disciplina della pausa pranzo.

2. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dalle norme nel tempo vigenti.

Letto, approvato e sottoscritto.

Allegato. n. _ del C.C.D.I annualità 2019/2021 del

Comune di Quarto D'Altino (VE)

PROTOCOLLO D'INTESA SULLA BANCA DELLE ORE

(Art. --- del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 2019/2021)

Art. 1
Generalità

1. In attuazione della previsione dell'art. 12 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Quarto D'Altino (VE) del 2019 -2021, le delegazioni di parte aziendale e sindacale concordano nella stipula del seguente protocollo d'intesa, finalizzato a disciplinare l'attivazione dell'istituto della banca delle ore di cui all'art. 38/bis del CCNL 14.09.2000, secondo le condizioni e le modalità di seguito indicate.

Art. 2
Finalità della banca delle ore

1. La finalità della "banca delle ore" è quella di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni effettivamente svolte di lavoro straordinario in modo retribuito o come permessi compensativi.
2. Permessi che il dipendente potrà, su propria richiesta, recuperare con le seguenti modalità:
   - ✓ In ore;
   - ✓ Riposi compensativi.

Art. 3
Limite individuale

1

1. Il limite individuale annuo di ore per ciascun dipendente è stabilito in dieci ore. D'intesa con le RSU e le OO.SS. territoriali, tale limite individuale potrà in ogni tempo essere rivisto.

2. Entro il suddetto limite individuale annuo, ciascun dipendente che aderisce alla "banca delle ore" accantona in un apposito conto individuale le ore di lavoro straordinario dallo stesso effettivamente prestate. Le ore così accantonate saranno inserite nel cedolino paga del dipendente in modo che risulti il saldo di tutti i periodi fino alla mensilità precedente a quella del cedolino paga medesimo.

Art. 4
Pagamento delle maggiorazioni del lavoro straordinario

1. Le ore così accantonate in ogni caso e automaticamente (senza cioè che il dipendente debba chiederlo di volta in volta) saranno messe in pagamento entro il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione per la parte relativa alla maggiorazione della retribuzione legata allo straordinario (maggiorazione, rispettivamente, del 15%, 30% o 50%). Nel cedolino paga la relative causali saranno le seguenti: "Maggiorazione Straordinario 15%" (diurna), "Maggiorazione Straordinario 30%" (festiva) e "Maggiorazione Straordinario 50%" (festiva notturna).

Art. 5
Scelta del lavoratore sull'utilizzo delle ore accantonate

1. A scelta del lavoratore, le ore accantonate:
   a) Potranno essere poste in pagamento (per la parte depurata dalle maggiorazioni indicate nel precedente artico 4), previa richiesta compilata in apposito modulo che potrà essere ritirato presso l'ufficio amministrativo. Entro il limite individuale annuo di ore previsto dall'art. 3,

comma 1, le richieste di liquidazione verranno evase in base alla priorità nella presentazione al protocollo del Comune di Quarto D'Altino (VE) delle richieste stesse. Qualora il fondo per compensare il lavoro straordinario nel corso dell'anno di prestazione del lavoro straordinario sia insufficiente per compensare tutte le richieste di liquidazione, la parte eccedente quella liquidata sarà mantenuta per l'anno successivo a quello di prestazione, e sarà posta in liquidazione il primo mese utile dell'anno successivo con priorità rispetto alle richieste di liquidazione dell'anno successivo medesimo,

ovvero

b) Potranno essere fruite come recupero compensativo, previa richiesta (entro gli stessi termini previsti per le altre richieste di ferie) nel modulo delle ferie (scrivendo la dicitura "banca delle ore" nell'apposito spazio contrassegnato con la voce "recupero ore lavoro straordinario"). Il recupero sarà concesso tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

c) Potranno essere messe a recupero le ore richieste ed usufruite di permesso breve e/o derivanti da debito orario per flessibilità negativa.

2. Le ore poste in pagamento o recuperate in modo compensativo verranno scalate dal conto individuale annuo.

Art. 6

Residuo a fine anno delle ore accantonate nel conto individuale

1. Qualora alla fine dell'anno solare in cui sono state prestate rimangano delle ore nel conto individuale (in quanto non sia stata effettuata la richiesta di pagamento né quella di recupero compensativo), queste saranno riportate e mantenute fino al 31 dicembre dell'anno solare successivo.

Art. 7

Liquidazione nell'anno successivo delle ore residue dell'anno precedente non recuperate

1. Qualora alla fine dell'anno solare successivo a quello in cui sono state prestate permangano nel conto individuale delle ore prestate durante l'anno precedente non liquidate né recuperate, le ore residue in questione saranno poste in pagamento automaticamente (senza cioè che il dipendente debba chiederlo e senza comunicazione alcuna al dipendente da parte della Comune di Quarto D'Altino).

2. Qualora alla fine dell'anno solare successivo a quello in cui sono state prestate permanga disponibilità nel fondo per lo straordinario, su richiesta dei lavoratori interessati potranno essere poste in liquidazione anche le ore di lavoro straordinario ulteriori rispetto al limite individuale di -- ore (in caso di richieste di liquidazione superiore alla disponibilità del fondo per il lavoro straordinario le liquidazioni verranno poste in essere fra i richiedenti in proporzione al numero di ore di cui si richiede la liquidazione).

Art. 8

Previsioni finali

1. Con riferimento all'art. 38/bis, 5° comma, del CCNL 14.09.2000, le parti convengono che - nel rispetto dello spirito della norma - con successive intese fra le parti che sottoscrivono il presente protocollo d'intesa possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo delle ore accantonate.

Quarto D'Altino, 12 / 06 /2019.

UIL-FPL

Letto, approvato e sottoscritto,