



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

**ACCORDO DEFINITIVO DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

In data 7 AGO. 2019 alle ore 09:30 presso la residenza municipale del comune di Campo San Martino, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente –dott.ssa Luigia Maria Forlin – Segretario comunale

Componente – dott.ssa Patrizia Zonato – Respons.area servizi econ.finanz.

Componente – dott.ssa Simona Baccega – Respons.area serv.gen. e culturali

Patrizia Zonato

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale FP CGIL Manuela De Paolis

OO.SS. Territoriale CISL FP Ettore Furlan

OO.SS. Territoriale UIL FPL ~~Paolo Manfrin~~ *SALVATORE LIVORNO*

R.S.U. Aziendale Denis Campello

R.S.U. Aziendale Diego Callegaro

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

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente dott.sa Luigia Maria Forlin

Componente dott.ssa Simona Baccega

Componente dott.ssa Patrizia Zonato

Luigia Maria Forlin
Simona Baccega
Patrizia Zonato

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. FP CGIL Manuela De Paolis

OO.SS. CISL FP Ettore Furlan

OO.SS. UIL FPL Salvatore Livorno

R.S.U. Aziendale – Diego Callegaro

R.S.U. Aziendale – Denis Campello

Manuela De Paolis
Ettore Furlan
Salvatore Livorno
Diego Callegaro
Denis Campello



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – Disposizioni Generali	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	5
CAPO I – Risorse e Premialità	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	5
Art. 6 – Strumenti di premialità	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	6
CAPO III – Progressione economica orizzontale	7
Art. 8 – Criteri generali	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	7
Art. 9 – Principi generali	7
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)	8
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità	9
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	10
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	10
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	10
CAPO VI – Performance e Premio individuale	11
Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale	11
Art. 14-bis – Disciplina della performance organizzativa	12
Art. 14-ter - Disciplina della performance individuale e della differenziazione del premio individuale	13
CAPO VII – Sezione polizia locale	13
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.	14
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada	14
Art. 17 – Indennità di servizio esterno	14
Art. 18 – Indennità di funzione	14
CAPO VIII – Area delle posizioni organizzative	15
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative	15
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	16
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro	16
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	16
Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale	17
Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro	17



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

CAPO II – Discipline Particolari	17
Art. 23 – Personale comandato o distaccato	18
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale	18
Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	18
Art. 26 – Lavoro somministrato	18
CAPO IV – Disposizioni Finali	19
Art. 27 - Clausola finale	19

St.
CISL FT

Roberto
M. P. P.

M. P. P.

h

M. P. P.



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto di Giunta comunale n.105 del 19.12.2013.
 - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021, salvo diverse indicazioni espressamente riportate nei successivi articoli;



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

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

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse stabili destinate a tale titolo dalla contrattazione in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le 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. 7 – 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. 6, secondo i criteri contenuti nel Regolamento di Misurazione e Valutazione della Performance;

Adula per il RPE

*17
17
0*

fer
Bianchi



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili destinate a tale titolo dalla contrattazione decentrata, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI, che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo III (art.8) si applicano dal 1° gennaio 2019.

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

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O., sentita la Conferenza dei Responsabili di Area;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. 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

Roberto Fiumi UIC FR

M 7

[Signature]

*BT aisc FP
Bouel*



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori: euro 2,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate l'indennità è data dalla somma delle singole voci per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
3. Si individuano di seguito i fattori rilevanti di attività:
- a. Esposte a RISCHIO:
- 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;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
- b. attività DISAGIATE:
- Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
 - Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - Svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità).
- c. Maneggio Valori, l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:
- Economo comunale;



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale, o altri dipendenti individuati dai Responsabili di Area;
- 4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni, sentita la Conferenza dei Responsabili di Area.
- 5. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene riconosciuta annualmente e liquidata mensilmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, 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, sentita la Conferenza dei Responsabili di Area. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto.	1.800,00
b) Responsabilità istruttorie, con elevata autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti o interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;	2.200,00

Roberto Geronzi *CC FP* *14* *9* *Im* *for* *Zanet* *ASLTP*



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

3. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata mensilmente. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione).

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie, come sopra indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni in caso di assunzione e/o cessazione).

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

Roberto Fiumi 10

[Signature]

[Signature]

[Signature]

13-10-19



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
 - recupero evasione per il personale del servizio tributi (art. 1, comma 1091 della legge n. 145/2018)
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 – Criteri generali per l'attribuzione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti concordano:
 - a) di destinare alla **Performance Organizzativa** un budget composto dalle economie risultanti dal totale del fondo del salario accessorio, dedotte tutte le specifiche indennità, compresa l'indennità di comparto, le progressioni orizzontali e il fondo per la performance individuale.
 - b) di destinare alla **Performance Individuale** una quota pari al 30% delle risorse di cui all'art. 67 comma 3, come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL 21/05/2018.

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten signature: [Signature]



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

2. La quota destinata alla performance organizzativa sarà ripartita equamente fra tutti i dipendenti dell'Ente aventi diritto, come da successivo art. 14bis, previa verifica che ogni Area abbia raggiunto mediamente l'80% degli obiettivi di PEG assegnati dalla Giunta Comunale. Per avere diritto alla ripartizione della performance organizzativa il dipendente deve avere ottenuto una valutazione individuale non inferiore all'80%.

Art. 14-bis – Disciplina della performance organizzativa

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 e dal rapporto a tempo parziale.
2. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato o con contratto di lavoro flessibile non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo durante il periodo di prova.
3. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE	ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE
Ferie	X	
Improrogabili esigenze di servizio (con ordine del responsabile)	X	
Malattia		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria e maternità anticipata	X	
Congedo matrimoniale	X	
Congedo parentale		X
Permesso di 3 giorni per motivi personali		X
Aspettative senza retribuzione		X
Terapia salvavita	X	
Esami prenatali	X	
Malattia figlio + 3 anni		X
Malattia figlio - 3 anni		X
Partecipazione a concorsi ed esami		X
Permesso per donazione di sangue	X	
Permessi legge 104 portatori di handicap	X	
Permessi legge 104 per familiari	X	
Permesso studio 150 ore (solo se assenza giornata intera)		X

Roberto Pizzini 12
vz fac

Al Borel Pizzini



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

Permessi sindacali	X	
Permessi per citazione a testimoniare(solo se la causa coinvolge l'Ente)	X	
Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista	X	
Recupero lavoro straordinario	X	

4. Tenuto conto di quanto previsto al precedente art. 14 comma 2, qualora gli obiettivi di performance organizzativa non siano stati 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. 14-ter - Disciplina della performance individuale e della differenziazione del premio individuale

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, 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.
2. La quota di premio correlato alla performance individuale verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance individuale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.
3. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 25% del personale a tempo indeterminato di ogni Area.
 - Il personale avente diritto alla maggiorazione dovrà, comunque, aver conseguito una valutazione non inferiore al 90%.
 - A parità di punteggio la maggiorazione verrà assegnata al dipendente con più anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità al più anziano di età.

CAPO VII – Sezione polizia locale

BT
CISL FP

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Roberto Pavesi

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, laddove, con provvedimento giuntale, siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata mensilmente al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita secondo le seguenti modalità:
 - euro 3,50 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore alla metà dell'orario di lavoro;
 - euro 2,50 al giorno per un servizio esterno fino alla metà dell'orario di lavoro.
3. Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 18 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. **L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità di specifiche**

[Handwritten signature]
CISL

[Handwritten signature]
14

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

responsabilità di cui all'art.11 del presente contratto decentrato (art. 56-sexies, CCNL 21/5/2018).

CAPO VIII – Area delle posizioni organizzative

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., sulla base delle seguenti fasce di punteggio:
 - 25% valutazione da punti 90 a punti 100;
 - 20% valutazione da punti 76 a punti 89;
 - 15% valutazione da punti 60 a punti 75.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti.
 - c) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, riproporzionata al periodo di incarico;
 - d) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *di cui all'*art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti, che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Bened

[Handwritten signature]



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

[Handwritten signature]
VLC FLC

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per 45 minuti, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese di maturazione dello stesso o secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di Area.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

CAPO II – Discipline Particolari

Aslun *Gianni* *AL RPL*

[Signature]
CISL RP
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno ,12 mesi di servizio, nell'arco dell'anno solare.

Art. 26 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno, 12 mesi di servizio, nell'arco dell'anno solare.

[Signature]
CCL

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*
CCL



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 27 - Clausola finale

1. le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Alba Fuso
112 ROK

ST
CISL FT

fh

Bauer



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

Allegato "A" al CCDI 2019/2021

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO
DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Sono previste due procedure distinte, una per le posizioni organizzative e una per il resto del personale.
3. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del comune, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza e il modello di richiesta.
4. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale provvede alla redazione delle graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 60** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, attribuendo il punteggio massimo a chi ha conseguito la valutazione media più alta secondo lo schema che segue:

Esempio

- valutazione maggiore media conseguita = 2,9
- punti attribuiti alla valutazione maggiore media di cui sopra = 60
- valutazione media conseguita dal dipendente = 2,7
- punti attribuiti al dipendente che ha conseguito la valutazione di 2,7 = X
- $2,9:60=2,7:X$
- $X= 55,86$ (arrotondamento alla seconda cifra decimale)

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle valutazioni del primo triennio utile precedente (anche non consecutivo).

- b. **Punti 40:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 4 all'anno e frazione di anno, per un massimo di dieci anni di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

In caso di parità di punteggio complessivo, si darà priorità ai dipendenti che hanno ottenuto meno progressioni economiche nella categoria giuridica di riferimento.

5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.

[Signature]
20

[Signature]
[Signature]

[Signature]
05/07/21



Comune di Campo San Martino

PROVINCIA DI PADOVA

6. La progressione economica avrà decorrenza dall'1.1 dell'anno in cui verrà attivato il procedimento;
7. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti a mezzo della loro pubblicazione all'Albo dei dipendenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali nei limiti delle risorse destinate in sede di contrattazione economica annuale.
10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
11. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria¹.
12. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 4 e 5. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione/O.I.V. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico. Non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti incaricati di P.O. che ne hanno diritto.

¹ Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

